

## «Appalti, se il servizio è continuativo i lavoratori mantengono i diritti»

**La sentenza della Cassazione dopo il caso di Mezzolombardo. UilTucs: «Effetti rivoluzionari»**

**Daniele Cassaghi**

Trento «Una sentenza che avrà un valore rivoluzionario». Quando Stefano Picchetti e Antonio Trifogli di UilTucs presentano il pronunciamento della Corte di Cassazione, sezione lavoro, del 19 luglio scorso, non riescono a trattenere il sorriso. Perché è stato stabilito che, quando un certo servizio (dato in appalto) viene erogato «in continuità» nonostante il cambio di appaltatore, i diritti dei lavoratori da riassorbire vengono mantenuti tutti.

Il caso su cui si è espressa la Suprema Corte è nato in Trentino, nell'Asp San Giovanni a Mezzolombardo. «Dussman Service» si occupava di distribuire i pasti nella struttura. Alla fine dell'appalto, i lavoratori dipendenti di Dussman dovevano passare a «Serenissima Ristorazione spa», che sarebbe subentrata nell'erogare il servizio. Di fatto Serenissima prendeva il posto di Dussman nel distribuire i pasti e lo faceva con gli stessi mezzi, personale incluso.

Il motivo del contendere era lo status giuridico dei lavoratori che dovevano essere riassorbiti: la Cassazione ha dovuto stabilire se avvicendamenti come questo — in cui, i giudici spiegano, «si ha un passaggio di beni di non trascurabile entità e tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa» — contassero come casi di nuovo appalto o come cessazione del ramo di azienda, regolato dall'articolo 2112 del codice civile. E in quest'ultimo caso si ha il mantenimento completo dei diritti acquisiti del lavoratore: anzianità, retribuzione, articolo 18 (se hanno fatto in tempo a goderne). Chi subentra si deve far carico perfino delle retribuzioni arretrate.

Per farla breve, la Cassazione ha stabilito che il 2112 si applica a casi come questo. Inoltre, chiariscono i giudici, vale «anche senza un rapporto contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello subentrante nella gestione». Peraltro, come spiega Trifogli: «queste tutele si aggiungono (e non sono alternative) a quelle rappresentate dalla clausola sociale e dalle norme contenute nei contratti collettivi di riferimento». E, si legge nella sentenza: «il passaggio di personale nell'ambito di cambio d'appalto ben può integrare l'ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112»

Ultimo ma non ultimo, la Cassazione ha stabilito che la stazione appaltante non è estranea a questo processo. Caso di accademia: la Provincia decide, alla fine di un appalto assegnato a un'impresa di pulizie, di dare in gestione il servizio a un'altra azienda. Se, prima che subentri la seconda azienda, il servizio viene erogato in continuità, sarà la stazione appaltante — la Provincia in questo esempio — a doversi fare carico di assumere i lavoratori con annessi diritti.

«Spesso i lavoratori sono vulnerabili perché in casi come questi avvengono licenziamenti e riassunzioni — spiega Picchetti — e si trovano ad accettare orari, modelli, inquadramenti e, alle volte anche retribuzioni, diversi dai precedenti». Tutto questo non si potrà più fare. Così come sarà più difficile per le aziende che subentrano disfarsi dei lavoratori «troppo sindacalizzati» dell'azienda precedente.

Gli effetti si applicano a tutti i lavoratori dei servizi esternalizzati dal pubblico. Ma l'attenzione è massima sul Muse. Proprio ieri i sindacati si sono seduti al tavolo per affrontare la situazione di circa 70 lavoratori esternalizzati. «La nostra linea — conclude Picchetti — è quella di far valere questa interpretazione».

Corriere del Trentino Venerdì 9 Agosto 2024

TRENTO E PROVINCIA | 5

## «Appalti, se il servizio è continuativo i lavoratori mantengono i diritti»

La sentenza della Cassazione dopo il caso di Mezzolombardo. UilTucs: «Effetti rivoluzionari»

**TRENTO** «Una sentenza che avrà un valore rivoluzionario». Quando Stefano Picchetti e Antonio Trifogli di UilTucs presentano il pronunciamento della Corte di Cassazione, sezione lavoro, del 19 luglio scorso, non riescono a trattenere il sorriso. Perché è stato stabilito che, quando un certo servizio (dato in appalto) viene erogato «in continuità» nonostante il cambio di appaltatore, i diritti dei lavoratori da riassorbire vengono mantenuti tutti.

Il caso su cui si è espressa la Suprema Corte è nato in Trentino, nell'Apsp San Giovanni a Mezzolombardo. «Dussman Service» si occupava di distribuire i pasti nella struttura. Alla fine dell'appalto, i lavoratori dipendenti di Dussman dovevano passare a «Serenissima Ristorazione spa», che sarebbe subentrata nell'erogare il servizio. Di fatto Serenissima prevedeva il posto di Dussman nel distribuire i pasti e lo faceva con gli stessi mezzi, personale incluso.

Il motivo del contendere era lo status giuridico dei lavoratori che dovevano essere riassorbiti: la Cassazione ha dovuto stabilire se avvicendamenti come questo — in cui, i giudici spiegano, «si ha un passaggio di beni di non tra-

### La vicenda

● La Cassazione si è espressa sul caso della «Serenissima Ristorazione», subentrata a «Dussman» nella gestione dei pasti all'Apsp di Mezzolombardo

● I giudici hanno stabilito che i lavoratori riassorbiti mantengono i diritti acquisiti

● In caso di continuità di servizio valgono le norme sulla cessione del ramo d'azienda



scurabile entità e tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa» — contassero come casi di nuovo appalto o come cessazione del ramo di azienda, regolato dall'articolo 2112 del codice civile. E in quest'ultimo caso si ha il mantenimento completo dei diritti acquisiti del lavoratore: anzianità, retribuzione, articolo 18 (se hanno fatto in tempo a goderne). Chi subentra si deve far carico perfino delle retribuzioni arretrate.

Per farla breve, la Cassazione ha stabilito che il 2112 si applica a casi come questo. Inoltre, chiariscono i giudici, vale «anche senza un rapporto

contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello subentrante nella gestione». Peraltro, come spiega Trifogli: «queste tutele si aggiungono (e non sono alternative) a quelle rappresentate dalla clausola sociale e dalle norme contenute nei contratti collettivi di riferimento». E, si legge nella sentenza: «il passaggio di personale nell'ambito di cambio d'appalto ben può integrare l'ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112».

Ultimo ma non ultimo, la Cassazione ha stabilito che la stazione appaltante non è estranea a questo processo.

### Soddisfatti

Stefano Picchetti (sinistra) e Antonio Trifogli (a destra) della UilTucs presentano la sentenza della Cassazione, sul caso di Mezzolombardo che hanno seguito

Caso di accademia: la Provincia decide, alla fine di un appalto assegnato a un'impresa di pulizie, di dare in gestione il servizio a un'altra azienda. Se, prima che subentri la seconda azienda, il servizio viene erogato in continuità, sarà la stazione appaltante — la Provincia in questo esempio — a doversi fare carico di assumere i lavoratori con annessi diritti.

«Spesso i lavoratori sono vulnerabili perché in casi come questi avvengono licenziamenti e riassunzioni — spiega Picchetti — e si trovano ad accettare orari, modelli, inquadramenti e, alle volte anche retribuzioni, diversi dai precedenti». Tutto questo non si potrà più fare. Così come sarà più difficile per le aziende che subentrano disfarsi dei lavoratori «troppo sindacalizzati» dell'azienda precedente.

Gli effetti si applicano a tutti i lavoratori dei servizi esternalizzati dal pubblico. Ma l'attenzione è massima sul Muse. Proprio ieri i sindacati si sono seduti al tavolo per affrontare la situazione di circa 70 lavoratori esternalizzati. «La nostra linea — conclude Picchetti — è quella di far valere questa interpretazione».

**Daniele Cassaghi**  
© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Sicurezza

Ianeselli replica a Dematté (Fdi) «Speculazione politica»

«Le stesse persone che criticavano i progetti degli scorsi mesi, ora chiedono videocamere in ogni angolo della città: è brutto vedere che si faccia speculazione politica su questi aspetti». Il sindaco Franco Ianeselli risponde così alle critiche del consigliere comunale di Fdi Daniele Dematté, giunte in seguito all'episodio di aggressione avvenuto lo scorso martedì sera in centro. «Si chiede un maggiore presidio anche nelle ore serali», aveva ribadito Dematté, sottolineando inoltre che «l'illuminazione pubblica, le telecamere e il presidio della polizia locale devono essere di responsabilità del sindaco».

Un'affermazione non condivisa da Ianeselli, che replica: «A Dematté potrei



# Cambi d'appalto, più diritti ai lavoratori

La Cassazione: «I rapporti vanno preservati». La Uiltucs: «Decisione rivoluzionaria»

## Il verdetto

Secondo la Corte nei passaggi tra aziende i dipendenti mantengono posto e benefici acquisiti

di **Gabriele Stanga**

Nei passaggi di appalto da un'azienda all'altra, i rapporti di lavoro vanno preservati, mantenendo intatte tutte le condizioni contrattuali. A stabilirlo è un'ordinanza della corte di cassazione sezione lavoro, che risponde al ricorso sollevato nel 2020 da Serenissima ristorazione spa, subentrata nell'erogazione di un servizio mensa all'appaltatrice uscente Dussman service srl. Al di là della vertenza specifica, ciò che è importante è il principio generale: «Il trasferimento di azienda è configurabile anche in ipotesi di successione nell'appalto di un servizio», si legge nell'ordinanza. Interviene, dunque, l'articolo 2112 del codice civile, secondo il quale, appunto «in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano». Un principio già sancito nei precedenti gradi di giudizio e che la cassazione conferma in via definitiva. «Si tratta di una decisione che avrà un valore rivoluzionario nel modo in cui si



Sindacalisti Il segretario Uiltucs Stefano Pichetti e il funzionario con delega al turismo Antonio Trifogli © Federico Nardelli

guarda agli appalti - commenta Stefano Pichetti, segretario di Uiltucs Trentino Alto Adige - L'articolo 2112 diventa un baluardo di protezione per i lavoratori, quando un'azienda passa ad un'altra con appalto. La corte di cassazione garantisce la continuità del rapporto di lavoro mantenendo tutti i diritti acquisiti». Continuità troppo spesso non assicurata: «Nel 90% dei casi, si assisteva a licenziamenti e riassunzioni da parte dell'azienda appaltatrice entrante - continua Pichetti -

Questo metteva i lavoratori in condizioni di vulnerabilità, costringendoli ad accettare modelli e retribuzioni diverse e spesso inferiori rispetto a quelle che avevano in precedenza. Ora è prevista una maggiore tutela e non ci saranno più lunghe questioni di contrattazione». Gli fa eco Antonio Trifogli, funzionario di Uiltucs con delega al turismo: «Se tutto verrà confermato a livello politico, non si parlerà più nemmeno di cambi d'appalto bensì di trasferimento di ramo d'azienda. Si era rimasti in

una situazione di ambiguità, ora questa sentenza fa massima chiarezza e non si potrà uscire dai dettami». Trifogli poi ricorda i molti appelli rivolti da Uiltucs alle istituzioni già prima dell'ordinanza: «Si parlava di questa cosa da vent'anni e viene ripreso quanto detto da noi alla politica negli anni passati. È avvilente che si sia dovuti arrivare ad una sentenza». Con lui il segretario: «È anomalo che la politica non se ne sia fatta carico. Non c'è più capacità riformista e

innovativa, siamo arrivati a ricevere ordini dall'esterno per essere più civili. Subiamo l'innovazione, invece di portarla, questo sì, è avvilente». Ora, però la situazione cambia: «Anche debiti e retribuzioni arretrate passeranno al nuovo appaltatore, l'azienda in uscita dovrà responsabilizzarsi, così come quella che subentra - spiega Pichetti - Non serve un vincolo contrattuale e anche il terzo, cioè l'amministrazione pubblica è ugualmente responsabile. Ora non potrà più lavarsi le mani rispetto a tali questioni». L'idea di Uiltucs è che, applicando per intero il 2112, si trovino obbligati in solido verso i lavoratori ben tre soggetti: La società appaltatrice uscente, la subentrante e infine l'ente pubblico che ha bandito l'appalto in prima battuta. Sono tante, dunque le garanzie a beneficio di chi lavora: «La tutela si somma a quelle già esistenti, non le esclude - sottolineano i sindacalisti - Se non sono sufficienti contratto collettivo e legge provinciale, interviene l'articolo 2112, di cui viene ribadita l'importanza. Ora i lavoratori hanno uno strumento in più a propria disposizione. Non solo manterranno per legge il proprio posto ma anche l'anzianità e tutti i benefici acquisiti». E i lavoratori potenzialmente coinvolti sono «tantissimi in tantissimi settori, parliamo di migliaia e migliaia di persone, da chi lavora nelle mense a chi lo fa nelle biblioteche», conclude Pichetti.