



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice **Antonio Tizzano**, ha pronunciato e pubblicato, mediante lettura integrale all'udienza del 7/2/2023, la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro, iscritta al n° 24077/2021 r.g.l., vertente

TRA

OMISSIS, con l'avv. OMISSIS

RICORRENTE

E

INTERNATIONAL SECURITY SERVICE VIGILANZA S.P.A., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, con l'avv. DI MASO EMANUELE

RESISTENTE

E

SECURITY SERVICE S.R.L., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, con gli avv.ti CARDILLO ORESTE e VASATURO MARIA GRAZIA

RESISTENTE

OGGETTO: successione nell'appalto

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 1, comma 48, L. 92/2012, depositato il 16.9.2021, OMISSIS ha adito questo Tribunale, in funzione di giudice del lavoro chiedendo:



- accertarsi e dichiararsi l'illegittimità del licenziamento intimatogli in data 28.5.2021 da International Security Service S.p.a. per manifesta insussistenza del fatto posto a base dello stesso con conseguente propria reintegrazione e corresponsione di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione, entro il limite delle dodici mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati degli interessi nella misura legale ex art. 18, comma 4, L. 300/1970;
- in via subordinata, accertarsi l'illegittimità del licenziamento intimatogli non ricorrendo gli estremi del giustificato motivo oggettivo e condannarsi, per l'effetto, la International Security Service S.p.a. al pagamento, in proprio favore, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ex art. 18, comma 5, L. 300/1970;
- in via subordinata, dichiararsi l'inefficacia del licenziamento intimatogli per violazione della L. 604/1966, art. 2, commi 2 e 3, artt. 3 e 5 e del CCNL di categoria, artt. 24 e sgg., e condannarsi, per l'effetto, la International Security Service S.p.a. al pagamento, in proprio favore, di un'indennità risarcitoria compresa tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ex art. 18, comma 6, L. 300/1970;
- in via ulteriormente subordinata, ove sia dichiarata la legittimità del licenziamento, accertarsi il proprio diritto all'assunzione presso Security Service S.r.l. subentrante nell'appalto "ASL Roma 2" a far data dal 1.6.2021 e condannarsi quest'ultima al pagamento, in proprio favore, delle retribuzioni dovute a far data dal 1.6.2021, oltre ai contributi previdenziali maggiorati degli interessi nella misura legale.

È stato esposto in fatto quanto segue:

- il ricorrente, fin dall'anno 1995, svolge la professione di guardia particolare giurata e, a seguito di una procedura di cambio appalto presso "ASL Roma 2", è stato assunto dalla subentrante International Security Service S.p.a.;
- quindi, il sig. **OMISSIS** ha sottoscritto un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza 1.7.2019, qualifica e mansioni di guardia particolare giurata "IV livello CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari" e orario di lavoro pari a 40 ore settimanali;



- in data 28.5.2021, ha ricevuto comunicazione della procedura di cambio appalto e del fatto che con l'azienda nuova aggiudicataria dei servizi di vigilanza armata, "SECURITY SERVICE SRL", era intervenuto, in data 20.5.2021, un accordo volto alla salvaguardia dei livelli occupazionali come previsto dal CCNL e dal CIT di settore oltreché dalla normativa vigente in materia e, ancora, del fatto che l'accordo prevedeva il suo passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante;
- contestualmente, è stato invitato a formalizzare la cessazione del rapporto di lavoro mediante l'apposita procedura telematica alla data del 31.5.2021 *"in ragione dell'assunzione alle dipendenze della società SECURITY SERVICE SRL senza soluzione di continuità e con il mantenimento delle condizioni economiche e normative ai sensi degli art. 24 e ss. del vigente CCNL..., che avverrà con decorrenza dal 01.06.2021"*;
- con raccomandata a/r del 4.6.2021, il ricorrente ha impugnato in via stragiudiziale il recesso e, in pari data, ha comunicato alla subentrante Security Service S.r.l. la disponibilità all'assunzione;
- ciò nonostante, nonostante nell'accordo raggiunto in data 20.5.2021 le aziende avessero concordato che la consistenza effettiva dell'appalto fosse pari a 245.895 ore annue e la Commissione Cambi Appalto avesse stimato nel numero di 107 unità le "GpG" aventi diritto all'assunzione e, inoltre, la Security Service S.r.l. si fosse impegnata ad assumere n. 107 GpG, il sig. OMISSIS non è stato assunto;
- la International Security Service S.p.a. ha comunque proceduto al suo licenziamento.

Ciò premesso e considerato:

- che il licenziamento intimato al ricorrente è nullo perché contrario alle norme in materia di cambio appalto, agli artt. 24 e sgg. del CCNL applicabile i quali disciplinano una procedura da attivarsi ove sussista il rischio concreto per l'Istituto di vigilanza uscente di trovarsi in condizione di esubero di personale; si osserva che, in ipotesi del genere, trova applicazione la "clausola sociale" per la salvaguardia dei livelli occupazionali dei lavoratori impiegati in via prevalente nell'appalto;
- che la International Security Service S.p.a. ha omesso di specificare i motivi che hanno determinato la soppressione del posto di lavoro del ricorrente e l'impossibilità di collocarlo altrove;



- che la prassi molto diffusa nei cambi appalto di licenziare tutti i quasi tutti i dipendenti impiegati nell'appalto "ancor meglio se con una rilevante anzianità di servizio, con l'esimente che verranno assunti con passaggio diretto ed immediato alla società subentrante", mira a privare il lavoratore delle tutele previste dall'art. 18 L. 300/1970;
- che la procedura di cambio appalto di cui agli artt. 24 e sgg. CCNL di categoria è stata completamente disattesa;
- che il recesso datoriale è privo di adeguata motivazione e, inoltre, "appare difficile" credere che la International Security Service S.p.a., società "altamente competitiva e forte nel settore... con oltre 2500 dipendenti", fosse impossibilitata a trovare un'altra collocazione per l'odierno ricorrente;
- che la International Security Service S.p.a. non ha neppure rispettato il termine di preavviso;
- che la Security Service S.r.l. non ha proceduto all'assunzione del ricorrente malgrado questi fosse inserito nell'elenco dei lavoratori impiegati nell'appalto in via esclusiva o prevalente da maggior tempo e anche il sindacato "Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi" nonché la "ASL Roma 2" hanno diffidato e sollecitato le società a rispettare la clausola sociale;
- che il nuovo appalto non ha comportato alcuna diminuzione del personale impiegato né è mai stata contestata la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio; è vero, invece, che la Security Service S.p.a. ha chiesto, con missiva inviata alla "ISSV Spa, alla ASL Roma 2 ed alle OO.SS.", la produzione dei "timesheet di n. 4 lavoratori e precisamente i sigg.ri OMISSIS, OMISSIS, OMISSIS, OMISSIS, relativamente agli ultimi sei mesi di lavoro, con esplicita indicazione di orari, turni e siti nei quali erano destinati", così attuando un comportamento "a dir poco ostruzionistico atto a impedire l'assunzione dei lavoratori portatori di invalidità civile come l'odierno ricorrente",

parte ricorrente ha rassegnato le conclusioni prima illustrate.

Instaurato ritualmente il contraddittorio, la International Security Service S.p.a. e la Security Service S.r.l. si sono costituite in giudizio resistendo alla domanda.

La prima ha fatto rilevare, in special modo:

- che il ricorrente è stato assunto nell'anno 1995 da Security Service S.r.l. e solo nel 2019 da "ISSV, in occasione di un ulteriore cambio appalto" con la conseguenza che il rapporto di lavoro in questione è



soggetto al regime del *Jobs Act* e che il c.d. rito Fornero prescelto è errato;

- che “chiaramente errata” risulta essere l’impugnazione del licenziamento effettuata con comunicazione del 4.6.2021 atteso che, al momento della comunicazione del licenziamento e fino al dicembre 2021, il ricorrente è stato assente per malattia; ciò comporta la improcedibilità della domanda giudiziale;
- che la Security Service S.r.l., nonostante l’impegno ad assumere i 107 lavoratori interessati al cambio appalto, tra i quali l’odierno ricorrente, non ha rispettato l’impegno ed ha comunicato “di non procedere all’assunzione di n. 2 dipendenti in quanto, a suo dire, non risulterebbero in possesso dei requisiti di cui agli artt. 24 e ss. del CCNL di riferimento”;
- che, invece, essa ha ottemperato a tutti gli obblighi previsti sia dalla contrattazione collettiva sia dagli accordi sottoscritti in sede sindacale;
- che non può dubitarsi del “**chiaro collegamento causale**” fra l’esubero conseguente alla perdita dell’appalto e l’individuazione, quale soggetto destinatario del provvedimento espulsivo, del ricorrente che “**almeno da un anno**” svolgeva in prevalenza nell’appalto la propria attività di lavoro;
- che, successivamente alla procedura di cambio appalto, non vi sono state altre assunzioni.

La società Security Service S.r.l. ha fatto rilevare, preliminarmente, l’erroneo ricorso al c.d. rito Fornero risalendo l’assunzione del ricorrente al “26.06.19” e, nel merito, l’infondatezza della domanda di costituzione del rapporto di lavoro per i seguenti motivi:

- l’appalto in questione è stato acquisito “a condizioni diverse e inferiori... per avere il Committente escluso varie postazioni e ridotto il monte orario...”, come conferma il verbale di accordo del 20.5.2021;
- la circostanza non ha consentito l’impiego di tutte le 134 guardie indicate dalla ISSV S.p.a. e impiegate in precedenza e, infatti, essa si è impegnata ad assumerne 107; si sottolinea come l’accordo del 20.5.2021 non prevedesse il nominativo del ricorrente fra le guardie da assumere;
- il CCNL di categoria richiede, in casi del genere, l’accordo tra le parti per la individuazione dei dipendenti da inserire nella nuova compagine lavorativa;



- il ricorso non contiene alcuna allegazione in merito ai servizi svolti presso la “ASL Roma 2” né alcun elemento di comparazione con le altre guardie che giustifichi la pretesa all’assunzione;
- si è proceduto, infatti, ad accertare la ricorrenza del requisito della esclusiva o prevalente assegnazione nell’appalto nei sei mesi precedenti all’attivazione della procedura e, tra le guardie che ne erano in possesso, non figurava il ricorrente;
- in effetti, la stessa ISSV S.p.a. ha prodotto documentazione dalla quale emerge che il ricorrente “non è stato impiegato nell’appalto... nei sei mesi precedenti... avendo la detta società fornito elenco turni relativi al solo periodo dal 01.07.19 al 02.01.20”;
- ricorre, inoltre, l’impossibilità dell’impiego del sig. OMISSIS “in quanto privo dei Titoli di Polizia necessari”;
- non è stato disposto il licenziamento del ricorrente avendone la ISSV S.p.a. sollecitato le dimissioni con avvertenza che, in difetto, avrebbe proceduto al licenziamento, provvedimento poi non adottato.

La società ha, infine, subordinatamente, eccepito l’inoperatività dell’art. 2932 c.c. “in mancanza di allegazioni idonee a provare a quale tipologia di servizio sarebbe stato assegnato e pertanto con quale inquadramento e retribuzione sarebbe stato assunto” e, in via ancor più gradata, l’irretroattività dell’eventuale sentenza ex art. 2932 c.c..

Con ordinanza del 2.3.2022, il Tribunale ha accolto l’eccezione di inapplicabilità del rito previsto dalla L. 92/2012 sollevata da entrambe le società resistenti e disposto il mutamento del rito con passaggio al rito lavoro ordinario.

Quindi, la causa, istruita per via documentale, è stata discussa e decisa all’udienza odierna.

La controversia verte sull’accertamento dell’illegittimità del licenziamento del ricorrente, già impiegato nell’appalto relativo ai servizi di vigilanza armata presso siti della “ASL RM 2” (si veda la comunicazione di **“Risoluzione del contratto di lavoro-Passaggio alle dipendenze di altra azienda”** del 28.5.2021, trasmessa a mezzo email al ricorrente da International Security Service Vigilanza S.p.a., in all. 3 al fasc. di parte), in conseguenza della cessazione dell’appalto, o, in subordine, del suo diritto ad essere assunto dall’impresa nuova aggiudicataria dell’appalto, la Security Service S.r.l..

Ciò premesso, agli atti del fascicolo di parte ricorrente figura, tra gli altri documenti, la già citata comunicazione di “Risoluzione del contratto di lavoro-Passaggio alle dipendenze di altra azienda” del 28.5.2021,



trasmessa a mezzo email al ricorrente da International Security Service Vigilanza S.p.a. (all. 3).

In essa si fa riferimento alla procedura di cambio appalto avviata a seguito dell'aggiudicazione ad altro fornitore dei servizi di vigilanza armata svolti "presso siti dell'ASL RM 2" ed all'accordo intervenuto tra le aziende in data 20.5.2021 per la salvaguardia dei livelli occupazionali, accordo che prevederebbe il passaggio del dipendente alla subentrante Security Service S.r.l.. Contestualmente, s'invita il dipendente a formalizzare la cessazione del rapporto di lavoro mediante l'apposita procedura telematica alla data del 31.5.2021 "in ragione dell'assunzione alle dipendenze della società SECURITY SERVICE SRL senza soluzione di continuità e con il mantenimento delle condizioni economiche e normative ai sensi degli artt. 24 e ss del vigente CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari - Sez. Vigilanza Privata, che avverrà con decorrenza dal 01.06.2021" con l'avvertenza che, nel caso in cui non provvedesse in tal senso, si procederà ad effettuare la cessazione del rapporto di lavoro "ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 co. 4bis D.L. 31.12.2007 n. 248 convertito con L. 28.02.2008 n. 31".

Figurano, inoltre, il primo contratto di assunzione in servizio a tempo indeterminato alle dipendenze di Security Service S.r.l., con decorrenza dal 16.9.2015, qualifica di "Vigile", livello "V" del CCNL di categoria (all. 1), stipulato ai sensi della normativa statale in materia di collocamento obbligatorio (si richiama l'art. 19 della L. 482/1968, poi abrogata dalla L. 68/1999), e il contratto di assunzione in servizio a tempo indeterminato alle dipendenze di International Security Service S.p.a., con decorrenza dal 1.7.2019, inquadramento nel "Ruolo Tecnico Operativo, al 4° (quarto) livello" del CCNL "Vigilanza Privata", e profilo professionale di "vigile", con la condizione giuridica di "Guardia Particolare Giurata" (all. 2).

Ora, il Tribunale ha, come si è visto, accolto l'eccezione di inapplicabilità del rito previsto dalla L. 92/2012, con la seguente motivazione:

"rilevato che è pacifico che il ricorrente sia stato assunto con decorrenza 1.7.2019 dalla International Security Service Vigilanza S.p.a. (vd. il contratto in all. 2 al fasc. di parte ricorrente),

considerato che nel contratto non si fa riferimento ad alcun cambio di appalto né ad alcun riassorbimento di personale (peraltro, è riconosciuta in favore del prestatore di lavoro un'anzianità convenzionale ma dal '09/11/2015'),

rilevato che, ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 23/2015, c.d. *Jobs Act*, '1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei



commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92' e tali sono i licenziamenti dei lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto', dei lavoratori cioè stabilmente assunti a far data dal 7.3.2015, con conseguente assoggettamento delle relative controversie al rito lavoro ordinario,

considerato che, nella fattispecie, l'adozione di un rito errato non può essere di ostacolo al mutamento del medesimo salvo che l'errore abbia inciso sul contraddittorio o sull'esercizio del diritto di difesa ovvero abbia cagionato un qualsiasi altro specifico pregiudizio processuale alla parte (tra le altre, Cass., Sez. 2, 22075/2014) e non è questo il caso,

applicato analogicamente l'art. 4, comma 1, D.Lgs. 150/2011 secondo cui 'Quando una controversia viene promossa in forme diverse da quelle previste dal presente decreto, il giudice dispone il mutamento del rito con ordinanza'; è vero che il D.Lgs. 150/2011 non prevedeva il rito successivamente introdotto dalla L. 92/2012 ma è altrettanto vero che la norma citata deve ritenersi espressiva di un principio di conservazione di portata generale,..." (ordinanza del 2.3.2022).

Ciò puntualizzato, le censure riguardanti l'atto di recesso sono sintetizzabili:

- nella mancata dimostrazione da parte dell'Istituto cessante della condizione di esubero del lavoratore, in violazione degli artt. 24 e sgg. del CCNL per i dipendenti di istituti ed imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, di cui è stato prodotto uno stralcio (all. 14 al fasc. ricorrente);
- nel vizio di motivazione dell'atto che non ne specifica i motivi (art. 2, comma 2, L. 604/1966).

A queste si aggiunge il fatto che il licenziamento è, in verità, equiparabile ad un licenziamento intimato in forma orale; si legge nella memoria depositata a integrazione dell'atto introduttivo che la lettera del 28.5.2021 non può essere qualificata come una lettera di licenziamento non contenendo "l'espressa volontà di licenziare il OMISSIS" ma l'invito "rivolto al proprio dipendente di dare le dimissioni, in ragione dell'assunzione alle dipendenze della società subentrante la Security Service Srl." (così, a pg. 6 della memoria depositata in data 23.3.2022). Si chiede, pertanto, in via principale, applicarsi l'art. 2 del D.Lgs. 23/2015 che prevede, in particolare, la reintegrazione del lavoratore e la condanna al risarcimento del danno in suo favore.



In termini generali, sul giustificato motivo oggettivo, non v'è dubbio che la cessazione di un appalto di per sé non possa costituire giustificato motivo (oggettivo) di recesso essendo necessario, oltre al collegamento causale tra l'evento posto a base del recesso e la soppressione del posto di lavoro del dipendente, altresì, la dimostrazione da parte del datore di lavoro dell'impossibilità di un utile reimpiego del dipendente stesso con riguardo all'intera struttura aziendale, tenendo conto, dunque, anche degli ulteriori contratti di appalto in altre sedi (cfr. Cass. 16253/2020; secondo Cass. 14034/2004 la prova della perdita di appalto deve essere accompagnata dal mancato rinnovo o dalla mancata conclusione di altri contratti).

Innegabilmente svolge un ruolo di particolare rilievo, anche nel settore di cui si tratta, la contrattazione collettiva e, in special modo, quella che la giurisprudenza di legittimità definisce "clausola sociale di imponibile di manodopera (nota anche come clausola di «protezione» o di «salvaguardia» sociale, o anche come «clausola sociale di assorbimento»)" (Cass. ord. 341/2018).

La clausola, in realtà, può essere di fonte sia legale (ad es. l'art. 202, comma 6, del D.Lgs. 152/2006) che collettiva (per quanto di specifico interesse, gli artt. 24 e sgg. del CCNL per i dipendenti di istituti ed imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, appunto).

Si tratta di clausole volte a soddisfare le esigenze sociali di continuità occupazionale nei settori nei quali, frequentemente, si verifica la cessazione dell'appalto e il subentro di una nuova impresa.

La giurisprudenza ha, anche, sottolineato che "le legittime esigenze sociali cui è finalizzata la clausola devono essere bilanciate da una adeguata tutela della libertà di concorrenza, anche nella forma della libertà imprenditoriale degli operatori economici potenziali aggiudicatari, i quali assumono un mero obbligo di prioritario assorbimento e utilizzo del personale già impiegato dal precedente affidatario per il periodo di durata dell'appalto, subordinatamente alla compatibilità con l'organizzazione d'impresa dell'appaltatore subentrante" (Cass. ord. 341/2018 cit.).

Le disposizioni del contratto collettivo che qui rilevano disciplinano la procedura da osservare nei casi di "**Cambio di appalto e/o affidamento di servizio**" avendo le parti stipulanti rilevato, in particolare modo, che "il fenomeno dei cambi d'appalto, frequentemente, comporta consistenti squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di vigilanza privata, con possibili ricadute occupazionali sul personale dipendente, in ragione degli esuberi che conseguentemente possono determinarsi presso gli istituti cessanti" (art. 24).



È stabilito, pertanto, dall'art. 25, che l'Istituto uscente, "ove ne abbia interesse, darà comunicazione, ove possibile almeno 30 giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, alle segreterie provinciali delle OO.SS. firmatarie, alle RSA/RSU, alla DTL competente per territorio, alla Prefettura presso la quale ha sede legale l'Istituto di vigilanza uscente, alla Questura/e della/e provincia/e presso le quali il servizio/i viene/vengono svolti ed all'Istituto subentrante fornendo:

- 1) l'elenco dei nominativi, livelli di inquadramento e anzianità lavorativa del personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell'appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione. Per i lavoratori a tempo determinato andrà specificata anche la data di scadenza del contratto.
- 2) il codice fiscale dei lavoratori interessati;
- 3) il monte ore di servizio previste dall'appalto.

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, le segreterie territoriali delle OO.SS. delle federazioni nazionali firmatarie del presente contratto, potranno richiedere anche singolarmente un incontro per l'esame congiunto dei dati forniti nella comunicazione di cui sopra ed eventuali questioni ad essi relativi. L'Istituto di vigilanza cessante darà seguito alla richiesta d'incontro entro il termine di 7 giorni dalla stessa e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento dei servizi".

Ai sensi del successivo art. 27, "1. L'Istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio nella misura determinata con il criterio di cui all'art. 26 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso...

2. Ove il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali, l'Istituto subentrante procederà alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali. In detti casi l'Istituto subentrante prima del passaggio promuoverà un incontro con l'Istituto uscente e le OO.SS. territoriali al fine di ricercare, nella eventualità di conseguenti esuberi, ogni possibile soluzione intesa al mantenimento dei livelli occupazionali.

3. Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL, ivi compresi gli ad personam non assorbibili di cui all'art. 31, ultimo comma del presente



CCNL e gli stessi, salvo quanto disposto al IV comma dell'art. 31, saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo.

4. Ad essi verranno mantenute l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro nelle misure previste all'art. 111, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal CCNL, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Istituto subentrante”.

È, inoltre, disposto dallo stesso articolo che l'Istituto uscente sia esonerato “in tutto o in parte” dall'obbligo di assunzione “qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, rispetto al coefficiente convenzionale di 48 ore settimanali così come definito all'art. 26 o perché tenuto all'ottemperanza di precedenza di cui alla L. 223/91”.

Andrà promosso, in tale ipotesi, un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro o in sede sindacale con l'Istituto cessante, le OO.SS. Territoriali e i lavoratori interessati al passaggio nel quale l'Istituto subentrante dovrà dare dimostrazione delle ragioni dell'eventuale esenzione e nel quale le parti “si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio”.

Il mancato adempimento da parte dell'Istituto cessante degli incombenti previsti a suo carico “esimerà l'Istituto subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'Istituto uscente” (comma 6).

L'omessa attivazione dell'incontro di cui sopra ovvero il mancato assolvimento dell'onere come previsto comporterà per l'Istituto subentrante l'obbligo di assumere tutte le unità indicate per il passaggio (comma 7).

Si legge, al comma 9, che tale disciplina “deve intendersi vincolante sia per i lavoratori sia per tutti gli Istituti di vigilanza, ivi compresi quelli che acquisiscano gli appalti e/o affidamenti di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma di cooperativa, tenuti tutti all'applicazione del CCNL, sia in quanto aderenti alle Associazioni di categoria firmatarie del Contratto, sia per tacita adesione. Pertanto i lavoratori interessati, in favore dei quali la disciplina stessa è istituita, hanno diritto di esigere l'osservanza delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 c.c.”.



Così riassunta la disciplina collettiva, assume valore assorbente la mancanza di forma scritta del recesso.

Come osservato dal ricorrente, la comunicazione del 28.5.2021 di avvio della procedura di cambio appalto con l'invito rivolto al lavoratore a formalizzare la cessazione del rapporto di lavoro non assolve l'onere della forma scritta ex art. 2, comma 1, L. 604/1966 ("Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro").

Com'è noto, secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale, non è necessario che il datore di lavoro adoperi formule sacramentali e la volontà di licenziare può essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta purché la volontà risolutiva sia "manifestata in maniera adeguatamente intellegibile, ai fini della tutela dell'affidamento della controparte, sulla quale grava l'onere di una tempestiva impugnazione,..." (così, in Cass. 13375/2003 e, in termini analoghi, Cass. 12499/2012).

Nella comunicazione in parola non è dato rintracciare una dichiarazione di contenuto volitivo nel senso predetto, piuttosto sembra che la società abbia invitato il lavoratore a dimettersi, senza far comunque seguire all'inerzia del dipendente alcuna iniziativa.

Ritiene il Tribunale, altresì, che la società International Security Service Vigilanza S.p.a. non abbia fornito elementi di prova del nesso causale tra la perdita dell'appalto e la soppressione del posto di lavoro del dipendente.

Essa si è limitata a dichiarare di aver "ottemperato a tutti i suoi obblighi previsti sia dalla contrattazione collettiva che dagli accordi presi in sede sindacale" e di aver proceduto al licenziamento perché era venuto meno il servizio "presso cui il lavoratore era addetto in via esclusiva".

La prima circostanza ovvero, essenzialmente, l'attivazione della procedura di cambio appalto e l'assolvimento degli adempimenti relativi, non può sollevare l'impresa uscente dall'allegazione e dimostrazione della relazione esistente fra la perdita dell'appalto e il venir meno della utilità del lavoratore in esubero. È, viceversa, mancata qualsiasi descrizione della struttura organizzativa della società, degli (eventuali) appalti in essere al momento del licenziamento e dell'inesistenza, presso gli stessi, di posizioni vacanti e compatibili con la capacità professionale del dipendente.

L'adibizione quanto meno prevalente da "**almeno un anno**" nel contesto dell'appalto cessato non può, di per sé, escludere ogni proficua utilizzazione alternativa.

Sul piano della tutela applicabile, però, la mancanza di forma scritta del recesso, con conseguente inefficacia dello stesso ex art. 2, comma 3, L.



604/1966, consente al lavoratore di accedere alla più ampia tutela di cui all'art. 2, commi 1 e 2, del D.Lgs. 23/2015.

Questo prevede l'ordine al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e la condanna del datore a risarcirgli il danno mediante la corresponsione a tal fine di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura in ogni caso non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Ai fini della regolamentazione delle spese di giudizio relativamente alla resistente Security Service S.r.l., applicato il criterio della soccombenza virtuale (Cass. SS.UU. ord. 114/1996 e, *ex plurimis*, Cass. 489/2000 e Cass. 11494/2004), parte ricorrente dovrà essere condannata al rimborso delle spese processuali sopportate dalla società.

La società ha sostenuto, infatti, che il lavoratore “non è stato impiegato nell'appalto in questione nei sei mesi precedenti il cambio appalto datato al 05.05.21” avendo la ISSV fornito “elenco turni relativi al solo periodo dal 01.07.19 al 02.01.20” da ciò derivandone che “il ricorrente da oltre 18 mesi non era parte dell'organico dell'appalto” (così, a pg. 5 della memoria difensiva ove si richiama l'all. 3 al fasc.).

Sul punto, sono stati versati in atti:

- certificazione medica del 22.2.2021 circa la condizione di “lavoratore fragile” del sig. OMISSIS (prodotta in all. 16 alla integrazione del ricorso);
- scheda del lavoratore trasmessa alla Security Service S.r.l. da cui risulta che OMISSIS fosse, negli ultimi mesi del suo rapporto di lavoro, da giugno a dicembre 2021, prevalentemente in malattia (all. 9 alla memoria di International Security Service S.p.a.).

Nulla è stato prodotto, però, per il periodo intermedio, di circa un anno e tre mesi, dal febbraio 2020 al maggio 2021.

Premesso che, fra le condizioni per l'assunzione “con passaggio diretto ed immediato” alle dipendenze dell'impresa subentrante, era l'impiego “in via esclusiva o prevalente” del lavoratore “nell'appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione” (art. 25 del CCNL di riferimento), e considerato che, con nota a verbale, le parti firmatarie del contratto collettivo hanno puntualizzato che “Per i lavoratori assenti per maternità, malattia,



infortunio, e comunque con diritto al mantenimento del posto di lavoro, il passaggio avrà effetto alla cessazione della causa giustificativa dell'assenza", è vero che la circostanza che il lavoratore fosse in stato di malattia non può esser ritenuta circostanza impeditiva. È pur vero, però, che, in riferimento al caso di specie, il ricorrente non si è premurato di produrre documentazione idonea a comprovare il suo impiego esclusivo o prevalente nell'appalto nel periodo di sei mesi, almeno, precedente la comunicazione di avvio della procedura di cambio appalto (ovvero, anche, l'assenza giustificata da uno dei titoli presi in considerazione dalla disciplina collettiva).

Per i motivi esposti, con valore assorbente su ogni altra questione, va dichiarato inefficace il licenziamento di OMISSIS perché intimato da International Security Service Vigilanza S.p.a. in forma orale e, per l'effetto, va ordinato alla società di reintegrare OMISSIS nel posto di lavoro ovvero in posizione lavorativa compatibile con la sua professionalità e condannato la medesima società a risarcirgli il danno mediante la corresponsione a tal fine di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura in ogni caso non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. La società va condannata, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Riguardo alle spese di lite, le spese sostenute dalla parte ricorrente, liquidate nella somma complessiva di € 2.694,00, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022, sono poste a carico di International Security Service Vigilanza S.p.a..

Parte ricorrente va, poi, condannata, in applicazione del criterio della soccombenza virtuale, al rimborso delle spese processuali sostenute da Security Service S.r.l. e liquidate nella somma complessiva di € 2.694,00, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022.



P.Q.M.

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

- accoglie il ricorso e dichiara inefficace il licenziamento di OMISSIS perché intimato da International Security Service Vigilanza S.p.a. in forma orale;
- ordina, per l'effetto, a International Security Service Vigilanza S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, di reintegrare OMISSIS nel posto di lavoro ovvero in posizione lavorativa compatibile con la sua professionalità e la condanna a risarcirgli il danno mediante la corresponsione a tal fine di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura in ogni caso non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, nonché a versare, per il medesimo periodo, i contributi previdenziali e assistenziali come per legge;
- condanna, inoltre, International Security Service Vigilanza S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, al pagamento, in favore di OMISSIS, delle spese di lite, liquidate nella somma complessiva di € 2.694,00, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022;
- condanna, infine, OMISSIS al pagamento, in favore di Security Service S.r.l., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, in applicazione del criterio della soccombenza virtuale, delle spese di lite, liquidate nella somma complessiva di € 2.694,00, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022.

Così deciso in Roma il 7/2/2023

IL GIUDICE
Antonio Tizzano

