



Sentenza n. 6358/2025 pubbl. il 03/06/2025
RG n. 14148/2024
Sentenza n. cronol. 62508/2025 del 03/06/2025

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROMA
II SEZIONE LAVORO

Il giudice del lavoro, [REDACTED], ad esito della trattazione scritta disposta
ex art.127 ter c.p.c. ha pronunciato

SENTENZA

nella **causa n. 14148/2024 R.G.A.C.** promossa da

[REDACTED]

contro

[REDACTED] **in persona del legale rappresentante *pro tempore*** [REDACTED]

[REDACTED]

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente notificato alla convenuta meglio identificata in epigrafe, il ricorrente adiva il giudice del lavoro dell'intestato Tribunale chiedendo di dichiarare la illegittimità, nullità, annullabilità, inefficacia del licenziamento intimato, con condanna della convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro, con la qualifica, le mansioni e la retribuzione possedute al momento del recesso e il pagamento di tutte le retribuzioni nelle more non percepite, pari ad euro 1.648,96 mensili o, in subordine, al pagamento in suo favore delle indennità massime previste dalla legge. Con vittoria di spese, competenze ed onorari di giudizio da distrarsi in favore del difensore antistatario.

Deduceva, a sostegno della domanda, di aver lavorato alle dipendenze della convenuta, come guardia giurata, inquadrato al 4° livello di classificazione del ccnl per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, dal 01/10/2013 sino alla data del licenziamento intimato il 18/12/2023, per *cambio appalto*; che il 12/12/2023 era stato sottoscritto un verbale di accordo tra le OO.SS. e le società [REDACTED], ditta uscente, e [REDACTED], subentrante, relativamente all'appalto [REDACTED], con la previsione di assunzione dei quattro lavoratori addetti all'unità produttiva interessata, fra cui il ricorrente; che quindi, in data 13/12/2023 l'Azienda aveva comunicato la risoluzione del rapporto a seguito di *procedura di cambio appalto*, per cessazione del servizio di adibizione presso l'immobile [REDACTED] in Roma e contestuale affidamento dell'appalto relativo alla [REDACTED] che, nonostante la clausola di salvaguardia dell'occupazione, non era mai stato assunto da [REDACTED], la quale, con comunicazione del 19 dicembre, aveva comunicato il difetto di affidamento dell'appalto; di aver quindi contestato la legittimità del licenziamento con offerta della prestazione lavorativa, con offerta della



prestazione lavorativa, in data 30/01/2024. Eccepiva che, nel caso di specie, non si era concretizzato l'ipotizzato passaggio di appalto da [REDACTED] a [REDACTED], con conseguente nullità dell'intimato licenziamento per assenza di valida motivazione; che, in ogni caso, l'atto di recesso era illegittimo per mancato esperimento dell'obbligo di ricollocazione e difetto di correttezza e buona fede, risultando in servizio altri dipendenti con minore anzianità del ricorrente e senza carichi familiari. Chiedeva quindi, la reintegrazione in servizio e la corresponsione delle retribuzioni *medio tempore* non erogate, o in subordine, la tutela risarcitoria commisurata al criterio di anzianità di servizio convenzionale, al notevole numero dei dipendenti alle elevate dimensioni dell'attività economica dell'azienda.

Si costituiva in giudizio la parte convenuta contestando l'avversa domanda e chiedendone il rigetto, per infondatezza. In particolare, eccepiva la legittimità del licenziamento intimato stante la perdita del servizio cui era stabilmente addetto il ricorrente (appalto presso [REDACTED]), e l'impossibilità di ricollocarlo in altra postazione, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede e nell'esercizio della libertà economica e d'impresa, non avendo proceduto ad alcuna assunzione mediante procedura diversa dai cambi appalto.

Fallito il tentativo di conciliazione fra le parti, la causa veniva istruita documentalmente e, quindi rinviata per la discussione con concessione di termine per note; trattata con le modalità di cui all'art.127 *ter* c.p.c., all'esito della verifica del rituale deposito delle note sostitutive d'udienza, veniva decisa mediante pronuncia di dispositivo e motivazione depositati telematicamente.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e, come tale, merita di essere accolto per le argomentazioni di seguito articolate, facendo applicazione del principio della ragione più liquida, sulla base dei documenti versati in atti, in uno con le deduzioni e difese svolte dalle parti nei rispettivi atti introduttivi.

Non è contestato fra le parti (e risulta dai documenti versati in atti) che il ricorrente fosse addetto al servizio di vigilanza presso il sito [REDACTED], e che la società convenuta abbia comunicato l'avvio della procedura per la cessazione dell'appalto del servizio, così come non è contestato che la [REDACTED] uscente e la società [REDACTED] abbiano sottoscritto un verbale di accordo per il passaggio di n. 4 unità, fra i quali il ricorrente, da assegnare al medesimo servizio, con decorrenza 14 dicembre 2023; non è contestato che, nei fatti, non vi sia stato l'effettivo passaggio del lavoratore ricorrente al predetto servizio, per mancata acquisizione dell'appalto dalla società subentrante.



E' documentale e non contestato, che la motivazione posta a fondamento della comunicazione del recesso fra le parti del presente giudizio, sia consistita nel "cambio appalto", con assunzione del servizio dalla [REDACTED].

Ebbene, a mente dell'25 c.c.n.l. per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi fiduciari, *"In ogni caso di cessazione di appalto o affidamento di servizio (...) con subentro da parte di altro Istituto di Vigilanza nei medesimi servizi già oggetto dell'appalto stesso, l'Istituto uscente ove ne abbia interesse darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, (...) all'Istituto subentrante"*. Secondo il disposto dell'art. 27 c.c.n.l., *"L'Istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto e immediato, senza periodo di prova, del personale precedentemente impiegato nel servizio (...) con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso"*.

Ebbene, in caso di mancato effettivo svolgimento del servizio da parte dell'Istituto subentrante, avuto riguardo alla ragione del recesso dal rapporto di lavoro con la società uscente, l'intero meccanismo descritto dagli artt. 24-27 ccnl citato, risulta *ex post* inapplicabile.

Più precisamente, è venuta a cessare *ex post*, la ragione che aveva determinato il licenziamento del lavoratore ricorrente, vale a dire il cambio di appalto, cioè il subentro di altro Istituto nel servizio prima appaltato alla convenuta. Conseguentemente, la causale utilizzata dalla convenuta per risolvere il rapporto, non può costituire legittima causa di recesso, non sussistendo le condizioni previste dagli artt. 24 e ss. del c.c.n.l. applicato.

Peraltro, sarebbe stato onere della odierna convenuta dimostrare la sussistenza dei requisiti richiesti dal contratto collettivo, vale a dire l'effettivo e incondizionato subentro di un altro Istituto di vigilanza nel medesimo appalto di servizi, quale garanzia di certezza che il preesistente rapporto di lavoro fosse destinato a rimanere immutato nelle originarie componenti retributive, classificatorie, logistiche e temporali, e senza soluzione di continuità con l'Istituto di vigilanza subentrante. Invece tale onere non è stato soddisfatto, semmai essendo pacifico che la subentrante non abbia realizzato il subentro.

Giova richiamare a tale proposito, recente giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. N.9932/2022) che, in ipotesi analoga a quella per cui è causa, ha precisato *"la procedura contrattuale è stata introdotta dalle parti per "sottrarre le risoluzioni dei rapporti di lavoro in ragione dei cambi di appalto dalla applicazione delle disposizioni della L. 223 del luglio 1991, artt. 4 e 24,(come è dato leggersi nella nota a verbale in calce all'art. 27 cit.)"*. Come è noto, infatti, il D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, art. 7, al comma 4-bis, introdotto dalla legge di conversione L. 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 alla L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 24, 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 dalla L. n. 223 del 1991, art. 24. 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)".

Alla luce di tali principi, e nel perimetro della richiamata cornice normativa, in uno con il rispetto della *ratio* delle disposizioni del c.c.n.l., la legittimità del recesso per cambio di appalto può realizzarsi solo con l'effettiva assunzione del lavoratore alle dipendenze della società subentrante, senza soluzione di continuità (cfr. art. 27, comma 1: "*L'Istituto subentrante (...) procederà all'assunzione con passaggio diretto e immediato (...) con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso*") e alle medesime condizioni economiche e normative.

Diversamente, la garanzia occupazionale risulterebbe affidata al solo dato formale della aggiudicazione dell'appalto e alla mera eventualità di un effettivo subentro, nonché al riconoscimento del diritto del lavoratore all'assunzione presso il subentrante, con



inoperatività della disciplina del licenziamento nei confronti della cessante (cfr. Cass. Cit.).
Sentenza n. cronol. 62508/2025 del 03/06/2025

La Suprema Corte, in proposito, è consolidata nel ritenere (cfr. Cass. n. 29922 del 2018; n. 2014 del 2020) che, ove il contratto collettivo preveda, per l'ipotesi di cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, un sistema di procedure idonee a consentire l'assunzione degli stessi, con passaggio diretto e immediato, alle dipendenze dell'impresa subentrante, a seguito della cessazione del rapporto instaurato con l'originario datore di lavoro e mediante la costituzione *ex novo* di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto, tale tutela non esclude, ma si aggiunge, a quella apprestata a favore del lavoratore nei confronti del datore di lavoro che ha intimato il licenziamento, con i limiti posti dalla legge all'esercizio del suo potere di recesso, non incidendo sul diritto del lavoratore di impugnare il licenziamento intimatogli, per ottenere il riconoscimento della continuità giuridica del rapporto originario.

Pertanto, il licenziamento intimato, in quanto non sorretto da una giustificazione idonea a determinare la risoluzione del rapporto, deve essere annullato con conseguente diritto del lavoratore alla reintegra nel posto di lavoro, con il pagamento di tutte le retribuzioni maturate fino alla data della effettiva ricostituzione del rapporto di lavoro, parametrato sull'importo dell'ultima retribuzione globale di fatto, indicato in ricorso, non oggetto di specifica contestazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Le argomentazioni che precedono devono ritenersi assorbenti e idonee a motivare la decisione, con conseguente assorbimento di tutte le ulteriori questioni proposte e non espressamente trattate.

Il ricorso, pertanto, dovrà essere deciso come da dispositivo.

Nel caso di specie, alcunchè dovrà essere detratto dal dovuto, a titolo di *aliunde perceptum/percipiendum*, non avendo assolto all'onere della prova in tal senso il soggetto onerato, vale a dire, il datore di lavoro.

A tale proposito, la giurisprudenza di legittimità ha precisato in più occasioni che *“il datore di lavoro che contesti la richiesta risarcitoria pervenutagli dal lavoratore è onerato, pur con l'ausilio di presunzioni semplici, della prova dell'aliunde perceptum o dell'aliunde percipiendum, a nulla rilevando la difficoltà di tale tipo di prova o la mancata collaborazione del dipendente estromesso dall'azienda, dovendosi escludere che il lavoratore abbia l'onere di farsi carico di provare una circostanza, quale la nuova assunzione a seguito del licenziamento, riduttiva del danno patito”* (cfr. Cass. n. 11122/16).

E ancora più recentemente, *“l'onere della prova relativo all'aliunde perceptum e all'aliunde percipiendum compete al datore di lavoro, posto che la circostanza che il lavoratore ingiustamente licenziato abbia, nelle more del giudizio, lavorato e percepito comunque un reddito rappresenta un fatto impeditivo della pretesa attorea e deve di*



Sentenza n. 6358/2025 pubbl. il 03/06/2025

RG n. 14148/2024

Sentenza n. cronol. 62508/2025 del 03/06/2025

conseguenza essere provato da colui che lo eccepisce, non da chi invoca il risarcimento, in applicazione del generale precetto di cui all'art. 2697 cod. civ.”(Cass. n. 11706/2020).

La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza, in favore del ricorrente, con liquidazione come da dispositivo.

PQM

Il giudice, definitivamente pronunciando, così decide:

- annulla il licenziamento comunicato al ricorrente dalla convenuta e, per l'effetto ordina la reintegrazione del medesimo in posto di lavoro equivalente a quello in essere al momento del licenziamento, con condanna della [REDACTED] al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, pari ad €1.648,96 lordi, dal giorno del licenziamento fino alla effettiva reintegrazione, oltre accessori di legge;

- condanna parte soccombente al pagamento delle spese di lite, in favore del ricorrente, che liquida in complessivi €4039,00 oltre iva e cpa come per legge da distrarsi.

Roma, 17 gennaio 2025

Il giudice

[REDACTED]

