



**TRIBUNALE DI CATANZARO**  
**- SEZIONE PRIMA CIVILE -**  
***Settore Lavoro e Previdenza Sociale***

Il Tribunale di Catanzaro, composto dai Signori Magistrati:

Dott. Paolo PIRRUCCIO – Presidente, relatore  
Dott. Stefano COSTARELLA – Giudice  
Dott. Benedetto Michele LEUZZI – Giudice

a scioglimento della riserva assunta per effetto della scadenza del termine assegnato alle parti per il deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza del **06/06/2024**, ai sensi dell'art. 127-ter cod. proc. civ.;

viste le note di trattazione scritta depositate dalle parti;  
ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

**(ex art. 669terdecies, comma 5, cod. proc. civ.)**

nella causa iscritta al **R.G. Lav. n. 995/2024** promossa

**DA**

**PACETTA Domenico** (C.F. PCT DNC 78L22 C352 V)

**PULTRONE Francesco** (C.F. PLT FNC 58C25 A542 O)

**SANTAGUIDA Umberto** (C.F. SNT MRT 62B04 I463 E)

rappresentati e difesi dall'Avv. Gaetano Mancuso

**- RECLAMANTI -**

**CONTRO**

**D.M. SERVICE S.R.L.** (C.F. 02782670604), in persona del legale rappresentante *pro tempore*

rappresentata e difesa dagli Avv.ti Giuseppe Mammone e Carmelo Solano

- **RECLAMATA** -

**NONCHÈ CONTRO**

**COMUNE DI BADOLATO** (C.F. 00164790792), in persona del Sindaco legale rappresentante *pro tempore*

- **RECLAMATO / CONTUMACE** -

**avente ad oggetto:** reclamo ex art. 669*terdecies* cod. proc. civ. avverso l'ordinanza, su ricorso ex art. 700 cod. proc. civ., emessa in data 05/04/2024, depositata in data 08/04/2024 (cron. n. 1957/2024), comunicata in pari data, nella causa iscritta al R.G. n. 91/2024.

Cambio d'appalto - affidamento diretto - clausola sociale - diritto all'assunzione.

§§§

**1.** Con ricorso ex art. 669*terdecies* cod. proc. civ., depositato il 18/04/2024, Pacetta Domenico, Pultrone Francesco e Santaguida Umberto hanno proposto reclamo avverso l'ordinanza emessa dal Giudice del Lavoro in data 05-08/04/2024, con la quale è stato rigettato il ricorso cautelare ex art. 700 cod. proc. civ., da essi promosso *ante causam*, unitamente ad altro lavoratore (Mamo Fatmir) che, però, ha desistito dal proporre il presente reclamo, nei confronti del Comune di Badolato e della D.M. Service S.r.l. (unipersonale).

**1.1.** Con il suddetto ricorso cautelare, i predetti lavoratori

avevano esposto:

- di essere già dipendenti della Ecoservizi S.r.l., a partire dal 1°/08/2017 e che, per effetto della c.d. clausola sociale (prevista dall'art. 6 del C.C.N.L. Fise Assoambiente ed espressamente richiamata nel piano operativo per la gestione dei rifiuti urbani ed assimilati nell'Unione dei Comuni del Versante Ionico), erano transitati, senza soluzione di continuità, alla M.E.A. - Manna Ecologica Ambiente S.r.l., aggiudicataria dell'appalto dell'Unione dei Comuni del Versante Ionico (Badolato, Davoli, Isca Sullo Ionio, Sant'Adrea Apostolo dello Ionio e San Sostene);

- che l'attività lavorativa si era svolta sempre presso il cantiere di Badolato dove essi avevano prestato servizio ininterrottamente sino al mese di agosto 2023 allorquando, per contrasti insorti con il Comune di Badolato, la M.E.A. Manna Ecologica Ambiente S.r.l. decideva di sospendere il servizio e comunicava, prima verbalmente e, poi, con raccomandata a mano, il loro licenziamento;

- che, contestualmente, la M.E.A., con nota del 04/08/2023, trasmetteva al Comune di Badolato l'elenco del personale avente diritto al passaggio immediato e diretto nei confronti della nuova società affidataria del servizio di igiene urbana;

- che tale servizio veniva ripreso per un breve periodo, ma, poi, nuovamente interrotto;

- che, per effetto di tali scelte, essi apprendevano solo a mezzo di messaggi *whatsapp* di essere collocati in ferie e successivamente dislocati nei più disparati cantieri;

- che i detti trasferimenti non erano stati da loro accettati poiché, in virtù dell'art. 6 del CCNL Fise Assoambiente, avevano il diritto soggettivo all'assunzione con passaggio diretto dal giorno iniziale della nuova gestione del servizio;

- che, inopinatamente, il Comune di Badolato aveva invece affidato il servizio alla D.M. Service S.r.l. Unipersonale,

disponendo che la Società affidataria utilizzasse propri mezzi e personale;

- che l'affidamento, che avrebbe dovuto protrarsi per 15 giorni, si stava svolgendo ininterrottamente sempre con personale dell'anzidetta società, nonostante le richieste formulate da loro e dalla FIT-CISL.

**1.2.** I ricorrenti concludevano chiedendo che il Tribunale, anche previa disapplicazione degli atti amministrativi eventualmente emessi, adottasse ogni provvedimento ritenuto idoneo a garantire - nelle more dell'instaurando giudizio di merito - la tutela dei diritti azionati, in particolare condannando:

- il Comune di Badolato al rispetto ed all'applicazione della clausola di cui all'art. 6 CCNL Fise Assoambiente e all'art. 57 D. Lgs n. 36/2023 nella gestione del servizio di Igiene Urbana;

- la D.M. Service S.r.l. unipersonale alla loro assunzione.

**1.3.** Si costituiva la D.M. Service S.r.l. che concludeva chiedendo il rigetto del ricorso cautelare.

**1.4.** Non si costituiva, invece, il Comune di Badolato.

**2.** Il Giudice del Lavoro della prima fase cautelare - come anticipato - ha rigettato il ricorso promosso dai lavoratori ritenendo (anche sulla scorta di un parere reso dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti) che la clausola sociale di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 36/2023 (recante il vigente Codice dei contratti pubblici) non fosse applicabile agli affidamenti diretti.

**3.** Gli odierni reclamanti deducono che il Giudice della prima fase cautelare aveva basato la motivazione della decisione unicamente sull'interpretazione dell'art. 57 del Codice dei contratti pubblici, mentre il ricorso si fondava anche sull'art. 6 del CCNL Fise Assoambiente.

I reclamanti hanno quindi rassegnato le conclusioni già proposte nella prima fase.

**3.1.** Anche in questa fase si è costituita la D.M. Service S.r.l.,

chiedendo il rigetto delle domande avanzate dagli odierni reclamanti.

**3.2.** Nonostante la ritualità della notifica, non si è invece costituito il Comune di Badolato, del quale deve essere dichiarata la contumacia.

**4.** Il reclamo è fondato nei sensi che di seguito si precisano.

**5.** In primo luogo, è opportuno chiarire che il diritto soggettivo all'assunzione dei lavoratori in ipotesi di "cambio appalto" non può giammai essere rinvenuto nell'art. 57 del Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023), il quale si limita a prevedere, per quanto qui rileva, che *«Per gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale e per i contratti di concessione i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti ... devono contenere specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure **orientate** tra l'altro a garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato, nonché l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore ...»*.

Dalla lettura della disposizione si evince chiaramente che alcun diritto soggettivo viene previsto, in favore dei lavoratori, dalla disposizione sopra riportata che, invero, si limita a prevedere che le stazioni appaltanti debbano inserire specifiche "clausole sociali" nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, volte a far sì che siano richieste, come "requisiti necessari delle offerte", misure "orientate" a garantire la stabilità occupazionale.

È evidente, quindi, che la stabilità occupazionale viene considerata come un obiettivo meramente *tendenziale* che viene perseguito non mediante l'attribuzione di un diritto soggettivo ai lavoratori, bensì mediante la previsione che nell'offerta dei concorrenti siano previste specifiche "misure" in tal senso e che l'obbligo di inserire tali misure sia contemplato attraverso l'inserimento di "clausole sociali" nei bandi di gara, negli avvisi e

negli inviti.

La vincolatività di tali "misure" discende, dunque, da un impegno che il partecipante alla gara deve assumere (sulla base della previsione del bando, dell'avviso o dell'invito) se vuole che la sua offerta venga presa in considerazione dall'amministrazione appaltante.

Sotto tale profilo si deve rilevare, in primo luogo, che, nel caso di specie, l'ente appaltante non ha previsto nell'invito, prodotto da parte reclamata (nota prot. n. 6241 del 09/11/2023 - doc. n. 1 allegato alla comparsa di costituzione), alcuna "clausola sociale".

Peraltro, nulla sarebbe cambiato quand'anche il Comune di Badolato avesse optato per l'inserimento nell'invito della c.d. clausola sociale.

Il Consiglio di Stato ha, infatti, chiarito, con innumerevoli pronunce, che la c.d. clausola sociale (allora prevista dall'art. 50 del D. Lgs. n. 50/2016) *«comporta per l'offerente il tendenziale obbligo di mantenere i livelli occupazionali del precedente gestore dell'appalto. Tuttavia è stato da tempo precisato in giurisprudenza che **la clausola sociale non obbliga l'aggiudicatario ad assumere tutto il personale in carico all'appaltatore uscente** né tanto meno ad applicare le medesime condizioni contrattuali né, infine, a riconoscere l'anzianità pregressa. Ciò in quanto, nell'applicazione di dette clausole, è necessario procedere attraverso un bilanciamento fra più valori, tutti di rango costituzionale ed europeo; da un lato il rispetto della libertà di iniziativa economica privata, garantita dall'art. 41 Cost. e dall'art. 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Carta di Nizza), che riconosce la libertà di impresa, conformemente alle legislazioni nazionali; dall'altro il diritto al lavoro, la cui protezione è imposta dall'art. 35 Cost. nonché dall'art. 15 della Carta di Nizza (Consiglio di Stato sez. V*

2/11/2020 n. 6761; in termini anche Cons. Stato, Comm. spec., parere 21 novembre 2018, n. 2703). Per tali ragioni la **clausola va formulata e intesa in maniera elastica e non rigida**, rimettendo all'operatore economico concorrente **finanche la valutazione in merito all'assorbimento dei lavoratori impiegati dal precedente aggiudicatario**. Solo in questi termini la clausola sociale è conforme alle indicazioni della giurisprudenza amministrativa secondo la quale l'obbligo di mantenimento dei livelli occupazionali del precedente appalto va temperato con la libertà d'impresa e con la facoltà in essa insita di organizzare il servizio in modo efficiente e coerente con la propria organizzazione produttiva, al fine di realizzare economie di costi da valorizzare a fini competitivi nella procedura di affidamento dell'appalto [...].

Per cui, com'è stato ulteriormente precisato (Cons. Stato, sez. VI, 21 luglio 2020, n. 4665), sulla scorta di tale lettura della clausola sociale questa va intesa in termini di flessibilità: **la stazione appaltante non può imporre un riassorbimento integrale del personale** in quanto verrebbe limitata la libera iniziativa economica dell'operatore concorrente; né, d'altro canto, l'elasticità di applicazione della clausola può spingersi fino al punto da legittimare politiche aziendali di dumping sociale in grado di vanificare gli obiettivi di tutela del lavoro perseguito attraverso la stessa» (da ultimo, Cons. Stato, sent. n. 2806/2023).

Peraltro, anche in tale ultima ipotesi (*dumping* sociale) non si configurerebbe giammai un diritto soggettivo dei lavoratori ad essere assunti, atteso che, come detto, non sussiste, in forza della citata clausola sociale, un obbligo di "riassorbimento integrale del personale", sicché sarebbe comunque impossibile stabilire chi, tra tutti i lavoratori pretermessi, possa vantare il diritto a essere assunto, posto che tale diritto, in realtà, non

esiste (sulla base delle clausole sociali previste dal bando, dall'avviso o dall'invito).

D'altronde, nell'ipotesi in cui il Consiglio di Stato ha effettivamente ravvisato un caso di *dumping* sociale, l'azione spettava unicamente alla partecipante alla gara che non era risultata vincitrice e che, pertanto, vantava un interesse legittimo che la abilitava a chiedere l'annullamento degli atti della procedura di affidamento in appalto (per un caso, si veda Cons. Stato, sent. n. 3885/2019).

D'altronde, tutte le controversie svoltesi innanzi al Consiglio di Stato non sono state mai promosse dai lavoratori dell'impresa c.d. uscente al fine di far valere un supposto diritto ad essere assunti dalla nuova impresa aggiudicataria del servizio, ma hanno riguardato le imprese partecipanti alla procedura di gara/affidamento e gli enti appaltanti, avendo tali controversie ad oggetto unicamente la legittimità dell'affidamento e giammai un (si ripete: inesistente) diritto dei lavoratori ad essere assunti in virtù delle clausole contenute nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito.

Ne consegue che alcuna domanda possono i lavoratori rivolgere nei confronti del Comune appaltante, posto che l'art. 57 del nuovo Codice degli appalti non contempla (come anche il precedente Codice del 2016) alcun diritto soggettivo dei lavoratori (ad essere riassunti) che essi possano far valere nei confronti dell'ente appaltante e/o delle imprese aggiudicatarie del servizio appaltato.

**6.** Ben diversa è, invece, la questione afferente alle c.d. clausole sociali contemplate dalla contrattazione collettiva che rendono sussistente - ad avviso del Collegio - il *fumus boni iuris*.

I ricorrenti invocano, in particolare, a sostegno del loro diritto ad essere riassunti dalla D.M. Service S.r.l., l'art. 6 del CCNL Fise Assoambiente (doc. n. 2 allegato al ricorso ex art. 700 cod. proc.



civ.).

Nella prima fase, la D.M. Service nulla aveva dedotto in ordine alla sua adesione al contratto collettivo invocato dai ricorrenti.

In questa sede di reclamo, la Società resistente ha però eccepito espressamente di non aderire al contratto collettivo Fise Assoambiente e di non essere, pertanto, in alcun modo tenuta ad osservarlo.

La D.M. Service S.r.l. ha altresì dedotto di aderire ad un diverso contratto collettivo ovvero al CCNL "2220-Pulizia" (CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi).

La reclamata sostiene che in tale contratto non sarebbe *"presente una norma analoga all'articolo 6 del contratto FISE Assoambiente"* (pag. 14 della memoria di costituzione).

Ciò posto, si deve rilevare che avendo i lavoratori reclamanti invocato l'applicazione di un contratto collettivo, in virtù del principio di "vicinanza della prova" è onere del datore di lavoro contestare la mancata adesione al contratto invocato dai lavoratori (deducendo quale sia invece il contratto cui aderisce), i quali, specie nel caso per cui si controverte, non essendo dipendenti della Società reclamata (ma solo aspiranti tali), non possono conoscere quale sia il contratto collettivo applicato nell'azienda convenuta.

La Società reclamata ha legittimamente eccepito, per la prima volta, in questa sede di reclamo cautelare (che è un rimedio totalmente devolutivo), di non aderire al CCNL Fise Assombiente, bensì al diverso CCNL delle imprese di pulizia, servizi integrati / multiservizi.

Ha, altresì, dimostrato di aderire effettivamente al citato contratto collettivo che viene richiamato nelle comunicazioni obbligatorie (modello UNILAV) allegate alla memoria di costituzione (docc. nn. 4, 5, 6 e 7).

La reclamata ha, altresì, prodotto copia di detto contratto (doc. n. 3 depositato in data 03/06/2024).

Ciò posto, si deve innanzitutto rilevare che la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che *«in tema di cambio di gestione dell'appalto con passaggio dei lavoratori all'impresa nuova aggiudicatrice, l'art. 6 del c.c.n.l. igiene ambientale aziende private FISE del 12 aprile 2013 prevede un diritto all'assunzione, senza periodo di prova, in capo ai dipendenti dell'impresa uscente - con correlativo obbligo a carico dell'impresa subentrante - il quale non risulta condizionato all'avvenuto adempimento dei previsti obblighi procedurali di comunicazione a carico dell'impresa uscente»* (Cass. n. 31491/2023 che discorre testualmente di **"un vero e proprio diritto all'assunzione in capo ai dipendenti dell'impresa uscente"**).

Tuttavia, le conclusioni non mutano neppure ove l'azienda subentrante aderisse (come nella specie) al CCNL delle imprese di pulizia / multiservizi, poiché - contrariamente a quanto dedotto dalla reclamata - anche il citato contratto collettivo prevede una disposizione del tutto analoga a quella di cui all'art. 6 del CCNL Fise Assoambiente: si tratta, in particolare, dell'art. 4, lettera a).

L'art. 4 del CCNL pulizia / multiservizi (ora rubricato, a seguito del verbale di accordo del 31 maggio 2011, "cambio di appalto", in luogo della precedente rubrica "cessazione di appalto") osserva, preliminarmente: *«rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le Imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle Imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare*

*nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione».*

La disposizione prevede, poi, che *«alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:*

*a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali **l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione, senza periodo di prova, degli addetti esistenti in organico sull'appalto** risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;*

*b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità».*

Orbene, la Suprema Corte, proprio con riferimento all'art. 4 del CCNL in esame, ha avuto modo di chiarire che *«nella ricostruzione del contenuto negoziale della clausola in discussione occorre muovere innanzitutto dall'obiettivo che i soggetti stipulanti si prefiguravano nel dettare la disciplina in tema di avvicendamento di imprese nell'appalto con riferimento*

*alla "sorte" dei dipendenti della impresa cessata; ebbene, le parti collettive, in apertura dell'art. 4 c.c.n.l., dichiarano espressamente di voler tenere conto da un lato delle caratteristiche strutturali del settore, caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto con conseguenti frequenti cambi di gestione fra imprese e dell'attività delle imprese e, dall'altro, <<dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione>>. Alla luce di tale dichiarata finalità ed in particolare della avvertita esigenza di garantire una tutela effettiva e concreta dei livelli di occupazione, la clausola sub B) dell'art. 4, che prevede << in caso di cessazione di appalto con modificazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, ...>> (esclusivamente) l'obbligo per la impresa subentrante di attivare una procedura di confronto con la rappresentanza sindacale aziendale e con le organizzazioni sindacali per un esame della situazione, non si presta ad essere interpretata, come propugnato dalla odierna ricorrente, nel senso che ogni modifica rispetto alle condizioni del precedente appalto **determini il venir meno della garanzia dell'obbligo di assunzione per i dipendenti dell'impresa cessata, come previsto dalla clausola sub A)**; una siffatta interpretazione, oltre a prestarsi obiettivamente ad agevolare pratiche elusive in quanto basterebbe una modifica anche minima delle condizioni contrattuali del precedente appalto per determinare il venir meno dell'obbligo di assunzione a carico dell'impresa subentrante, appare intrinsecamente irragionevole; se, infatti, le modifiche delle condizioni del precedente appalto non sono tali da comportare significative ricadute sulle relative modalità di espletamento e quindi sulla organizzazione del lavoro non vi è ragione di escludere **il permanere dell'obbligo di assunzione**, che rappresenta la garanzia primaria nella realizzazione degli obiettivi di tutela dei livelli complessivi della*

*occupazione che le parti collettive si erano prefigurate; tale interpretazione trova puntuale riscontro testuale nella medesima clausola sub B) nella quale il confronto tra le parti sociali è dichiaratamente previsto << al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento del livello occupazionale >>, con chiara indicazione, quindi, che solo in presenza di una diversa modalità di produzione del servizio connessa alle complessive modifiche delle condizioni di appalto si determina il venir meno dell'obbligo di assunzione e la sua sostituzione con l'obbligo di confronto sindacale per ricercare possibili soluzioni occupazionali; alla luce di tale ricostruzione si rivela inconferente la deduzione di violazione dell'art. 41 Cost., posto che nello specifico si è in presenza di un **obbligo volontariamente assunto** dalla società **con l'adesione prestata al contratto collettivo**; né il precetto dell'art. 41 Cost. in tema di libera iniziativa imprenditoriale si configura quale limite all'accertamento giudiziale avente ad oggetto il corretto adempimento dell'obbligo, volontariamente assunto, gravante sulla società ai sensi della richiamata pattuizione collettiva» (Cass. ord. n. 12915/2022).*

Da quanto sopra esposto si ricava, in estrema sintesi, che:

- l'ipotesi disciplinata *sub* lett. A) dell'art. 4 del CCNL Multiservizi prevede un vero e proprio **"obbligo di assunzione"** in favore dei dipendenti dell'impresa cessata;
- tale obbligo sussiste in ipotesi di appalto a condizioni contrattuali immutate (con la precisazione che le modifiche, per avere rilievo, devono essere *"tali da comportare significative ricadute sulle relative modalità di espletamento e quindi sulla organizzazione del lavoro"*);
- vertendosi in ipotesi di un obbligo volontariamente assunto dall'impresa (mediante l'adesione al CCNL) non può essere invocato l'art. 41 della Cost. al fine di sottrarvisi (ed in ciò si

ravvisa la radicale differenza con le clausole sociali previste dal Codice dei contratti pubblici, imposte dalle stazioni appaltanti).

Nel caso di specie, non vi è poi stata alcuna modificazione delle condizioni contrattuali del servizio oggetto di affidamento diretto atteso che non solo nulla è stato dedotto sul punto dalla Società reclamata, ma la stessa determina di affidamento (n. 139 dell'11/11/2023, reg. gen. n. 364/2023 - doc. n. 7 allegato al ricorso della prima fase) precisa, in relazione alla spesa, che si tratta di una "mera partita di giro" (a conferma che la società affidataria del servizio avrebbe dovuto renderlo alle stesse condizioni già pattuite tra l'Unione dei Comuni e la Società uscente).

Ne consegue che il diritto soggettivo all'assunzione dei lavoratori reclamanti trova fondamento proprio nell'art. 4, lett. A) del CCNL imprese di pulizia / multiservizi cui la Società reclamata, per sua stessa ammissione, ha spontaneamente aderito.

Non appare, poi, persuasiva la tesi della reclamata secondo cui «*tale contratto, laddove si occupa della clausola sociale, ossia al proprio articolo 4, **fa esplicito ed inequivoco riferimento ai soli contratti di appalto** (cfr. pag. 14 doc. 3 allegato), cioè a uno strumento specifico (il contratto appunto, nel nostro caso assente, visto che il servizio è stato assegnato con un provvedimento amministrativo, ossia le determine già allegate alla comparsa di costituzione nel "primo" giudizio cautelare), che l'operatore economico e l'ente conferente sottoscrivono all'esito di procedure competitive*» (pagg. 2-3 delle note di trattazione scritta depositate il 05/06/2024).

Invero, l'affidamento diretto è la procedura (non competitiva) prescelta dall'appaltante per l'individuazione del contraente, ma ciò non significa affatto che non esista un (successivo) contratto di appalto la cui modalità di stipulazione, d'altronde, è

espressamente prevista e disciplinata dall'art. 18, comma 1, secondo periodo, del D. Lgs. n. 36/2023: «*In caso di procedura negoziata oppure per gli **affidamenti diretti**, [il contratto è stipulato, n.d.e.] mediante corrispondenza secondo l'uso commerciale, consistente in un apposito scambio di lettere, anche tramite posta elettronica certificata o sistemi elettronici di recapito certificato qualificato ai sensi del regolamento UE n. 910/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 luglio 2014*».

È infine appena il caso di rilevare che il sostantivo "cessazione" (di appalto) contenuto nell'art. 4, lett. A), del CCNL imprese di pulizia / multiservizi assume un significato talmente ampio da farvi rientrare qualsiasi ipotesi in cui sia venuta meno la prestazione resa da un appaltatore, compresa la risoluzione anticipata del contratto di appalto o l'abbandono/sospensione del servizio stesso.

D'altronde, la finalità e la *ratio* della disposizione verrebbe seriamente compromessa ove si escludesse siffatta ipotesi.

**7.** In ordine al *periculum in mora* si deve rilevare che i lavoratori, ove dovessero attendere la conclusione di un giudizio ordinario per sentire acclarato il loro diritto all'assunzione da parte della odierna reclamata, non potrebbero essere assunti neppure da parte della futura impresa appaltante (nelle more del reclamo è stato infatti emanato, in data 14/05/2024, il bando di gara sicché anche l'aggiudicazione è imminente: si veda la documentazione prodotta dai reclamanti in data 05/06/2024 unitamente alle note di trattazione), con il rischio di venire definitivamente espulsi dal ciclo lavorativo connesso all'appalto del servizio di igiene urbana.

I lavoratori reclamanti non potrebbero, infatti, giammai far valere il loro diritto all'assunzione poiché lo stesso CCNL per i lavoratori delle imprese di pulizia / multiservizi, applicato dalla

reclamata, riconosce tale diritto agli "addetti **esistenti in organico sull'appalto** risultanti da documentazione probante che lo determini **almeno 4 mesi prima della cessazione stessa**".

I reclamanti non sarebbero infatti considerati come "esistenti in organico" dalla reclamata (in quanto da questa non assunti) al momento della cessazione dell'affidamento dell'appalto e non verrebbero, pertanto, riassunti neppure dalla nuova impresa aggiudicataria dell'appalto (ancora ignota).

Analogamente, qualora la nuova aggiudicataria del servizio dovesse, invece, applicare il CCNL Fise Assoambiente, si osserva che l'art. 6, comma 2, dispone che "L'impresa subentrante **assume ex novo, con passaggio diretto, dal giorno iniziale della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento, il quale, alla scadenza effettiva del contratto di appalto, risulti in forza presso l'azienda cessante per l'intero periodo di 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione**".

Anche tale disposizione, dunque, limita l'applicabilità della clausola sociale ai soli lavoratori "in forza" all'azienda cessante per l'intero periodo di 240 giorni precedenti all'inizio della nuova gestione.

Al fine di poter essere assunti anche dalla prossima impresa aggiudicataria dell'appalto (a seguito - si ripete - dell'indizione della nuova gara d'appalto) è quindi necessario che i lavoratori risultino dipendenti dell'azienda reclamata non solo al momento della cessazione del servizio da essa ora espletato a seguito della procedura di affidamento diretto (anche per effetto delle successive proroghe), ma anche nei 240 giorni precedenti all'inizio della nuova gestione.



È infatti evidente che i lavoratori non potranno far valere il loro diritto ad essere assunti dalla nuova aggiudicataria del servizio solo perché erano dipendenti della MEA Manna Ecologica Ambiente (ovvero della precedente aggiudicataria della gara di appalto), atteso che l'impresa "cessante", al momento della nuova gestione del servizio, sarà, di fatto, la odierna reclamata che, nella veste di affidataria diretta, sarà tenuta anche a comunicare i nominativi dei lavoratori in servizio nei periodi precedenti all'inizio della nuova gestione, come previsto dalla contrattazione collettiva. E nel momento in cui i lavoratori reclamanti non venissero considerati alle dipendenze della Società reclamata sin dall'inizio della effettuazione del servizio in affidamento diretto, verrebbe irrimediabilmente pregiudicato il diritto ad essere riassunti (anche) dalla nuova aggiudicataria.

I lavoratori sarebbero, quindi, costretti ad introdurre un ulteriore giudizio nei confronti della nuova aggiudicataria del servizio al fine di far valere il loro diritto ad essere assunti da quest'ultima, ma anche ciò potrebbe non essere sufficiente: infatti, non vi è alcuna certezza che il nuovo giudizio si concluderà prima della cessazione dell'appalto, sicché i reclamanti dovrebbero continuamente rincorrere i nuovi aggiudicatari, entrando in una spirale senza fine che frustrerebbe irrimediabilmente il loro diritto ad una assunzione "con passaggio diretto" e, quindi, la stessa continuità occupazionale che la clausola sociale prevista dalla contrattazione collettiva si propone di perseguire e garantire.

**8.** È quindi opportuno, al fine di evitare un pregiudizio imminente e irreparabile, adottare i provvedimenti più idonei ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione sul merito, per come meglio specificati in dispositivo.

**9.** Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo in relazione ad entrambe le fasi cautelari nei

rapporti con la Società reclamata (sulla base dei parametri medi per le cause di valore indeterminabile basso - tabella 10 allegata al D.M. n. 55/2014 e s.m.i.).

Nulla deve stabilirsi per le spese nei rapporti con il Comune di Badolato, stante la mancata costituzione di quest'ultimo.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Catanzaro, in composizione collegiale, decidendo sul reclamo in epigrafe indicato, *contrariis reiectis*:

**- accoglie il reclamo nei sensi di cui in parte motiva e per l'effetto:**

***i)* dichiara il diritto dei reclamanti Pacetta Domenico, Pultrone Francesco e Santaguida Umberto ad essere assunti alle dipendenze della D.M. Service S.r.l. con decorrenza dal 13/11/2023 (data di inizio effettivo del servizio) nonché ad essere considerati come dipendenti della medesima società dalla predetta data ai fini della clausola sociale prevista dalla contrattazione collettiva e dei correlativi obblighi di comunicazione posti a carico dell'impresa uscente (ovvero la odierna reclamata) per consentire alle imprese che intendono partecipare alla gara (per l'aggiudicazione dell'appalto pubblico) la corretta valutazione dei costi economici necessari e, quindi, la formulazione dell'offerta ritenuta più idonea;**

***ii)* per l'effetto condanna la D.M. Service S.r.l., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a provvedere immediatamente, ovvero il giorno stesso della comunicazione del presente provvedimento a cura della Cancelleria o della sua notificazione, se anteriore, alla assunzione dei reclamanti Pacetta Domenico, Pultrone Francesco e Santaguida Umberto quali propri dipendenti ai fini dell'espletamento del servizio di Igiene Urbana del Comune di Badolato nonché a mantenerli alle proprie**

**dipendenze fino alla cessazione del predetto servizio in affidamento diretto anche a seguito di eventuali future proroghe dell'affidamento medesimo;**

**- condanna la D.M. Service S.r.l., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento delle spese di lite di entrambe le fasi cautelari, che si liquidano nelle somme di euro 259,00 per esborsi ed euro 3.200,00 per compensi di avvocato in relazione alla prima fase cautelare nonché nella ulteriore somma di euro 3.200,00 per soli compensi di avvocato in relazione alla presente fase di reclamo, oltre rimborso spese forfettarie (15% ex art. 2 d.m. n. 55/2014), C.P.A. ed I.V.A. (se dovuta), come per legge, con clausola di distrazione ex art. 93 cod. proc. civ. in favore dell'Avv. Gaetano Mancuso;**

**- nulla per le spese nei rapporti tra i reclamanti e il Comune di Badolato;**

**- manda alla Cancelleria per le comunicazioni di rito e gli adempimenti di competenza.**

Così deciso nella camera di consiglio tenutasi in data 6 giugno 2024, mediante collegamento da remoto attuato con l'applicativo *Microsoft Teams*.

Il Presidente *rel. ed estensore*  
Dott. Paolo Pirruccio

*Documento redatto in formato elettronico, sottoscritto con firma digitale e depositato telematicamente nel fascicolo informatico ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.m. n. 44 del 2011 e s.m.i.*