



Roma, 1 Aprile 2019

**CIRCOLARE N. 04/2019**

Prot. 59/2019  
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI  
LORO SEDI**

**Oggetto: Impugnazione licenziamento a seguito di cambio appalto – Corte di Appello di Milano – Sezione Lavoro, sentenza n. 72/2019**

L'allegata sentenza è di particolare interesse in quanto ha ad oggetto la legittimità delle duplici azioni proposte dal lavoratore a seguito di procedura di cambio di appalto ex art. 4 CCNL Multisevizi.

In sostanza, nel caso in esame, il lavoratore ha provveduto sia ad impugnare il licenziamento irrogatogli dalla società uscente per cambio di appalto chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro, sia a richiedere l'assunzione da parte della società subentrante ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 del medesimo CCNL. Il Giudice di primo grado ha rigettato le domande avanzate dal lavoratore ritenendo non applicabile la "doppia tutela" (impugnazione licenziamento con richiesta risarcitoria e richiesta assunzione presso la società subentrante), ma la Corte di Appello, con sentenza in oggetto, ha provveduto a ribaltare la sentenza.

La Corte ha ritenuto che il lavoratore licenziato in occasione di un cambio appalto potrà sia impugnare il licenziamento ove ritenuto illegittimo, sia ottenere l'assunzione da parte della società subentrante; difatti, **secondo la Corte, la normativa collettiva non subordina affatto il diritto del lavoratore a conservare il suo posto di lavoro presso l'appalto alla circostanza che l'impresa uscente lo licenzi.** L'intimazione preventiva del licenziamento, seppur normalmente adottata nei casi di cambio appalto dall'azienda cessante, non si pone come fatto costitutivo del diritto del lavoratore al passaggio alle dipendenze del nuovo appaltatore.

Infatti, il lavoratore assunto dal nuovo appaltatore ben potrebbe avere interesse ad impugnare il licenziamento intimatogli dall'impresa uscente per preservare la continuità del rapporto col precedente datore di lavoro e conservare le precedenti (migliori) condizioni contrattuali. In tal caso, secondo consolidata giurisprudenza, **l'accettazione della nuova assunzione non equivale a rinuncia ad impugnare il recesso né integra acquiescenza al licenziamento (Cass. n. 23732/2016).**

Un altro aspetto rilevante affrontato dalla Corte nella menzionata sentenza è, inoltre, quello riguardante la differenza tra le ipotesi di assunzione a seguito di cambio appalto e quelle a seguito di cessione d'azienda: con ragionamento condivisibile, la Corte ha precisato che per il primo (assunzione a seguito di cambio di appalto) è prevista la **costituzione ex novo di un altro rapporto di lavoro**, con azzeramento della pregressa anzianità ed eventualmente condizioni contrattuali diverse (salvo quanto eventualmente previsto in materia di mantenimento dei diritti previsto dal CCNL applicato disciplinante il cambio di appalto, cfr nel nostro caso art. 27 c. 3 e 4), mentre nell'ipotesi di cui all'art. 2112 c.c. si ha **continuità del rapporto in capo all'impresa cessionaria** che deve garantire le medesime condizioni contrattuali.

Anche se la sentenza si occupa di un caso precedente alla modifica di cui all'art. 29 del D.lgs. 276/2003, come sostituito dall'art. 30 della L. n. 122/2016 (oggetto di numerose precedenti circolari della scrivente Associazione), potrebbe essere utile rilevare che un indice di discontinuità tra l'impresa uscente e la cessante, alla luce della suddetta sentenza, si potrebbe rinvenire nel fatto che la nuova azienda instaura un rapporto di lavoro *ex novo* con il lavoratore transitato dall'impresa cessante, il quale (a differenza del caso di trasferimento di ramo di azienda) non potrà continuare a godere di tutti i diritti maturati presso la precedente azienda, ma solo ed esclusivamente quelli che le parti hanno convenuto nella contrattazione collettiva.

Alla luce di quanto sopra esposto, preme evidenziare, quindi, l'opportunità (come già ribadito in precedenti circolari), di valutare con attenzione le modalità di estinzione del rapporto di lavoro in caso di procedura di cambio di appalto. Pertanto, pur consapevoli delle difficoltà operative sottese, sarebbe opportuno procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cambio di appalto o attraverso la risoluzione consensuale del rapporto stesso, ovvero, in caso di licenziamento, attraverso una dichiarazione di rinuncia da parte del lavoratore ad impugnare il licenziamento (possibilmente con accordo in sede protetta).

Avv. Giovanni Pollicelli

**All. Corte di Appello di Milano – Sezione Lavoro. Sentenza n. 72/2019**

Sentenza n.

Registro generale Appello Lavoro n. 195/2018



**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d' Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott.ssa Monica VITALI

Presidente

Dott. Giovanni CASELLA

Consigliere rel.

Avv. Andrea TRENTIN

Giudice Ausiliario

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Milano n. 1759/17, est. Dott.ssa Porcelli, discussa all'udienza collegiale del 15 gennaio 2019 e promossa

**DA**

rappresentato e difeso dall'Avv. Enrica Mangia, ed elettivamente domiciliato presso il suo studio sito in Milano, Via Morosini n. 36

**APPELLANTE**

**CONTRO**

SPA, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Lorenzo Salvà, Riccardo Sessa e Paolo Marco Caporale, ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo in Milano, Via Tamagno n. 7

e

SRL, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Luciano Marro e Massimo Mancini, ed elettivamente domiciliata presso lo studio dell'Avv. Massimiliano Nalin sito in Milano, Via Melloni n. 28

**APPELLATO**

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

**CONCLUSIONI**

**PER L'APPELLANTE:**

**\*IN VIA PRINCIPALE**

previo ogni opportuno accertamento e declaratoria in ordine:

1 alla sussistenza di un contratto di subappalto tra

2016, avente ad oggetto il servizio di pulizia presso i condomini gestiti da

15,17,19,21,23,25,27 e 29;

e Cooperativ.

nel periodo marzo 2012 - maggio  
2016, sito a Milano in via Faenza



Li all'assegnazione del ricorrente al predetto subappalto, in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulato con la subappaltatrice Cooperativa Cooperativa on effetto dal 2.3.2012, inquadramento nel 7° livello CCNL Multiservizi Unici, orario di lavoro di 15 ore settimanali;

a) accertare e dichiarare ai sensi dell'art. 4 CCNL Multiservizi Pulizie, l'obbligo in capo a S.p.A. di assumere il ricorrente alle proprie dipendenze con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con decorrenza dal 1°/6/2016, orario di lavoro di 15 ore settimanali, inquadramento nel 2° livello CCNL Multiservizi Pulizie e adibizione alle mansioni precedentemente svolte o in altre equivalenti, ovvero in subordinate anche inferiori, nell'ambito del servizio di pulizia presso l'appalto con S.p.A. relativo al servizio di pulizia presso i condomini siti a Milano in via Faenza 15,17,19,21,23,25,27 e 29, ovvero in via S.p.A. data dalla diversa data e/o inquadramento e/o orario e/o sede di lavoro accertati in corso di causa;

b) dichiarare costituito, ai sensi dell'art. 2932 c.c., il rapporto di lavoro in S.p.A. a decorrenza dal 1°/6/2016 (o dalla diversa data in cui è avvenuto il subentro di S.p.A. nella gestione dell'appalto) S.p.A., in subordinata, dalla data del deposito del presente ricorso o, in ulteriore subordinata, dalla data della sentenza, con inquadramento nel 2° livello CCNL Pulizie e orario di 15 ore settimanali, ovvero con il diverso orario e/o inquadramento ritenuto congruo;

c) ordinare a S.p.A., in persona del rappresentante pro tempore, di reintegrare e/o riammettere il ricorrente nel posto di lavoro presso l'appalto il via Faenza a Milano, o in altro equivalente, dando seguito al rapporto in essere;

d) anche in caso di mancato accoglimento delle domande sub b) e c), condannare l S.p.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al ricorrente, per il periodo intercorrente tra la data di insorgenza dell'obbligo a quella di effettivo adempimento dello stesso mediante la costituzione del rapporto di lavoro con il ricorrente, una somma non inferiore alla retribuzione globale mensile, e pertanto non inferiore a € 517,78 (€ 1.183,50 x 37,5% x 14 : 12) per ogni mese in cui perduri l'inadempimento e salvo diversa quantificazione di giustizia;

IN SUBORDINE

e) previa accertamento della violazione da parte di S.r.l. e/o di S.p.A. delle disposizioni di cui all'art. 4 CCNL Multiservizi Pulizie, condannare S.r.l. in solido con S.p.A., ovvero l'una o l'altra delle due società in relazione all'accertato inadempimento dell'art. 4 c.c., al pagamento a favore del ricorrente, a titolo risarcitorio, di un importo pari a € 18.640,00 ovvero la diversa somma ritenuta di giustizia.

Con rivalutazione monetaria e interessi legali sul capitale rivalutato su tutti i capi di condanna.

CON VITTORIA DI COMPENSI, SPESE GENERALI E COMPETENZE DEL DOPPIO GRADO DI GIUDIZIO."

PER

SPA:

"rigetto dello spiegato appello per quanto riguarda le accuse mosse da parte Ricorrente appellante alla sentenza di primo grado. E, in caso di inasprito accoglimento di tali doglianze rispetto a tale pronuncia di prima cura, in subordinata, volersi rigettare le domande avanzate da parte nei confronti di parte appellata; Spa per tutte le ragioni esposte con la presente memoria. Con vittoria di spese del presente procedimento."

PER

SRL:

"in via principale, rigettare le domande tutte di cui al ricorso, poiché infondate in fatto ed in diritto, per i motivi tutti ampiamente esposti in premessa; in via subordinata, nella denegata e non creduta ipotesi di accoglimento, anche parziale, della domanda di risarcimento del danno per inadempimento della tenuto conto di quanto esposto in premessa, rigettare ogni domanda di indenunità economica nella misura inferiore che risulterà di giustizia. In ogni caso con vittoria di spese, competenze ed onorari del doppio grado di giudizio."

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Milano, sezione lavoro, inviato in via telematica in data 1-2-07, ha convenuto in giudizio la S.p.A. e la S.r.l. per sentir dichiarare l'obbligo di S.p.A. di assumerlo alle proprie dipendenze con decorrenza dal 1-6-16, con orario di 15 settimanali e inquadramento nel 2° livello del c.c.n.l. multiservizi pulizia, presso l'appalto con S.p.A. relativo al servizio di pulizia presso i condomini di via Faenza n. 15,17,19,21,23,25,27 e 29 in Milano; il ricorrente ha inoltre chiesto la costituzione, ai sensi dell'art. 2932 c.c., del rapporto di lavoro suddetto, con ordine a S.p.A. di reintegrarlo e/o riammetterlo nel posto di lavoro presso l'appalto sopra specificato o in altro equivalente e con condanna, anche in caso di mancato accoglimento di tali domande, al pagamento della retribuzione globale mensile dalla data di insorgenza dell'obbligo e fino all'effettivo adempimento; in via subordinata il ricorrente ha chiesto la condanna delle convenute, in via solidale o alternativa, al pagamento, a titolo risarcitorio, del



complessivo importo di € 18.640,00, previo accertamento della violazione delle disposizioni di cui all'art. 4 del c.c.n.l. multiservizi pulizia.

Premesso di aver prestato la propria attività lavorativa dal 1-4-06 quale addetto alle pulizie delle parti comuni dei condomini popolari di via Faenza in Milano, di proprietà del Comune di Milano, il ricorrente ha esposto di essere transitato, con decorrenza 2-3-12, alle dipendenze della Cooperativa ! , a cui s.r.l., aggiudicataria del lotto, aveva subappaltato il servizio. Il ricorrente ha aggiunto che, in data 31-5-16, gli era stato comunicato che la sua posizione di lavoro non era più disponibile, in quanto dal giorno successivo nell'appalto di Via Faenza sarebbe subentrata la . s.p.a., la quale aveva negato l'assunzione perchè il nominativo del ricorrente non risultava tra quelli comunicati da s.r.l. società uscente.

Il ricorrente, in punto di diritto, ha invocato l'art. 4 c.c.n.l. multiservizi.

Costituendosi ritualmente in giudizio, le società convenute hanno contestato la fondatezza delle pretese avversarie, di cui hanno chiesto il rigetto.

Il Tribunale, con sentenza n. 1759/2017 (dott.ssa Porcelli) ha rigettato il ricorso compensando tra le parti le spese processuali.

In particolare, il primo Giudice ha rilevato che "Nel corso del giudizio è emerso che l'odierno ricorrente ha richiesto, prima dell'instaurazione del presente giudizio, una pronuncia di accertamento della nullità inefficacia o illegittimità del licenziamento orale intimatogli da Cooperativa ' con tutte le conseguenze di cui all'art. 18, 1° comma, S.L., vale a dire reintegrazione nel posto di lavoro e pagamento, a titolo risarcitorio, di un importo pari alla retribuzione globale di fatto dal 31-5-16 alla reintegra. In data 2-2-17 è intervenuta l'ordinanza n. 3426/17 del Tribunale di Milano, che ha accolto la domanda, e, ..., tale pronuncia è passata in giudicato".

A fronte di ciò, il Tribunale ha ritenuto che la domanda proposta dal lavoratore non potesse trovare accoglimento poiché - a suo avviso - era evidente che "il presupposto necessario per l'applicazione della procedura prevista dall'art. 4 del c.c.n.l. multiservizi per l'ipotesi di cambio di appalto [fosse] la cessazione del rapporto di lavoro con l'impresa uscente. Infatti la norma presuppone che, a causa della cessazione dell'appalto, l'azienda cessante non abbia possibilità di mantenere in servizio il personale che vi era addetto: la norma, infatti, parla di "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". In altri termini, per il primo Giudice, "a fronte di un licenziamento a seguito di cambio di appalto, la tutela apprestata dall'art. 4 del c.c.n.l. di settore intende garantire l'assunzione, da parte dell'impresa subentrante, al lavoratore che abbia perso il posto di lavoro a causa della perdita dell'appalto da parte del proprio datore di lavoro. Ove tale perdita del posto di lavoro non si verifichi -o perche' il lavoratore non viene licenziato o perchè il lavoratore abbia già ottenuto



la reintegrazione a seguito di una pronuncia di illegittimità del licenziamento -non sorge alcun diritto all'assunzione da parte dell'impresa subentrante".

"Diversamente opinando - continua il Tribunale - si dovrebbe ritenere che anche i lavoratori che, a seguito del cambio di appalto, siano stati mantenuti in servizio dall'impresa uscente abbiano diritto di azionare la tutela di cui all'art. 4 del c.c.n.l., in quanto anche per essi sorgerebbe l'obbligo di assunzione da parte dell'impresa subentrante: si applicherebbero le stesse conseguenze previste per la diversa ipotesi di cui all'art. 2112 c.c. Il lavoratore licenziato in occasione di un cambio di appalto è quindi posto di fronte ad un'alternativa: impugnare il licenziamento ove ritenuto illegittimo, ottenendo così la reintegrazione presso l'impresa uscente, oppure ottenere l'assunzione da parte dell'impresa subentrante. Le due domande potranno anche essere proposte entrambe, ma solo una in via subordinata all'altra. Non è invece prospettabile una doppia tutela: se il licenziamento intimato dalla società uscente è illegittimo - perchè non effettivamente ricollegabile alla perdita dell'appalto o perchè il datore di lavoro poteva utilmente reimpiegare il lavoratore - il lavoratore potrà legittimamente impugnarlo; se il licenziamento è legittimo, il lavoratore potrà ottenere l'assunzione da parte della società subentrante nell'appalto.

Nel caso di specie è pacifico che il ricorrente sia stato reintegrato nel posto di lavoro presso il proprio datore di lavoro Cooperativa con ordinanza n. 3246 del Tribunale di Milano.

Nessun rilievo può invece assumere il fatto che il ricorrente abbia consapevolmente scelto di sostituire la reintegrazione con l'indennità pari a quindici mensilità di cui all'art. 18 comma 3 S.L."

Avverso tale decisione ha proposto appello il lavoratore, censurando, in primo luogo, il capo di sentenza che ha ritenuto che la tutela collettiva prevista dall'art. 4 ccnl possa operare solo in caso di licenziamento da parte dell'impresa uscente quando invece la predetta tutela prescinde dal recesso intimato dalla ditta cessante, traendo il suo presupposto nel solo fatto che il lavoratore risulti effettivamente addetto all'appalto.

In secondo luogo, l'appellante ha censurato la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto che "il lavoratore licenziato in occasione di un cambio di appalto è quindi posto di fronte ad un'alternativa: impugnare il licenziamento ove ritenuto illegittimo...oppure ottenere l'assunzione da parte dell'impresa subentrante".

Ad avviso dell'appellante, le due azioni non sarebbero affatto alternative, né sul piano giuridico, né sul piano logico, non essendovi fra le stesse alcuna contraddittorietà o incompatibilità.

L'appellante censura altresì la sentenza nella parte in cui nega il diritto dei lavoratori mantenuti in servizio dall'impresa uscente ad azionare la tutela di cui all'art. 4 ccnl. Ad avviso dell'appellante, tale osservazione non sarebbe pertinente nel caso di specie, posto che il lavoratore non solo non è stato mantenuto alle dipendenze della precedente datrice di lavoro (la quale lo ha semplicemente

estromesso di fatto alla fine di maggio 2016), ma, a seguito dell'azione giudiziale esperita nei confronti di quest'ultima, non ha ottenuto né il ripristino del posto di lavoro, né l'adempimento dell'obbligazione alternativa consistente nel pagamento dell'indennità sostitutiva prevista dall'art. 18 comma 3 SL (circostanza di cui peraltro il Giudice di primo grado è stato informato in corso di causa).

L'appellante, inoltre, ritiene erronea la sentenza nella parte in cui non ha accertato la sussistenza, nella specie, dei presupposti per l'applicazione dell'art. 4 ccnl imprese di pulizia - multiservizi, tenuto conto che il sig. ha provato per testi di essere stato assegnato a detto appalto da almeno un quadrimestre.

L'appellante, infine, chiede che venga riconosciuto il suo diritto ad essere assunto dall'impresa subentrante sul presupposto che la cessazione dell'appalto sia avvenuta a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali.

In ogni caso, ritiene che, quand'anche nessuna domanda possa essere accolta, avrebbe quantomeno diritto al risarcimento del danno derivatogli dall'inesatto adempimento dell'obbligo, gravante sulla impresa uscente, di fornire alle OOSS comma 2) e di consegnare all'impresa subentrante l'elenco completo degli addetti all'appalto (art. 4 comma 12 CCNL). Il mancato inserimento, da parte di

s.r.l., del nominativo del lavoratore nell'elenco degli addetti all'appalto di via Faenza avrebbe infatti - nella ipotesi considerata - arrecato a quest'ultimo un pregiudizio da qualificarsi quale danno da perdita di *chance*, frustrando la sua possibilità di transitare alle dipendenze di s.p.a. In ordine al *quantum* - da liquidarsi in via equitativa ex art. 1226 c.c. - l'appellante invita la Corte a fare riferimento a una probabilità del 100% di essere assunto da  
di rimanere applicato in via Faenza per tutta la durata dell'appalto, stabilita nel bando di gara in 24 mesi.

Si sono costituite le due società appellate, chiedendo, entrambe, il rigetto dell'appello e la conferma della sentenza impugnata.

A seguito di ordine di esibizione disposto dalla Corte, il 30-11-2018 la società in adempimento di tale ordine, ha documentato l'avvenuto subappalto di a Cooperativa autorizzato dal committente.

All'udienza di discussione la causa è stata decisa come da dispositivo in calce.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appellante censura la sentenza qui impugnata per distinti ordini di ragioni: in primo luogo, per aver il Giudice di primo grado ritenuto erroneamente che la tutela collettiva prevista dall'art. 4 ccnl possa operare solo in caso di licenziamento da parte dell'impresa uscente e, in secondo luogo, per avere il Giudice ingiustamente ritenuto che il lavoratore licenziato in occasione di un cambio di appalto sia posto di fronte ad un'alternativa: impugnare il



licenziamento ove ritenuto illegittimo oppure ottenere l'assunzione da parte dell'impresa subentrante.

L'appello è fondato.

In relazione al primo profilo, la conclusione a cui è pervenuto il Tribunale (che individua nella risoluzione del precedente rapporto di lavoro il fatto costitutivo del diritto all'assunzione alle dipendenze del nuovo appaltatore) muove da una interpretazione non condivisibile della norma collettiva.

L'art. 4 CCNL stabilisce infatti che "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".

Dunque, il lavoratore ha diritto di essere assunto dal nuovo appaltatore non in quanto licenziato dal precedente, bensì in quanto addetto all'appalto in questione da un determinato periodo di tempo.

La norma collettiva, invero, non subordina affatto il diritto del lavoratore a conservare il suo posto di lavoro presso l'appalto alla circostanza che l'impresa uscente lo licenzi.

L'intimazione preventiva di licenziamento, seppur usualmente adottata nei casi di cambio appalto, non si pone come fatto costitutivo del diritto del lavoratore al passaggio alle dipendenze del nuovo appaltatore.

Infatti, anche il dipendente non licenziato e non assunto dal subentrante può comunque agire in giudizio per ottenere l'accertamento del suo diritto di essere assunto dall'impresa subentrante quale lavoratore addetto all'appalto, al fine di evitare un inevitabile trasferimento presso altro cantiere.

Tale diritto è stato pacificamente riconosciuto dalla Suprema Corte che, con sentenza n. 13179/2017, ha proprio affrontato il caso di "un'azione mirata a far accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro per l'operare automatico di una clausola contrattuale ... che disciplina il cambio di appalto", statuendo che in tal caso, l'azione - *in assenza di una "risoluzione impugnata" e di "un atto espresso proveniente dal datore di lavoro"* - non è assoggettata ai termini decadenziali previsti dall'art. 32, L. 183/2010.

Viceversa, il lavoratore assunto dal nuovo appaltatore ben potrebbe avere interesse a impugnare il licenziamento intimatogli dall'impresa uscente per preservare la continuità del rapporto col precedente datore di lavoro e conservare le precedenti (migliori) condizioni contrattuali godute.

In tal caso, per consolidata giurisprudenza, l'accettazione della nuova assunzione non equivale a rinuncia ad impugnare il recesso né integra acquiescenza al licenziamento (vedi, *ex plurimis*, Cass, n. 23732/2016).





I testi escussi , e hanno confermato l'assegnazione all'appalto del lavoratore, così come l'orario di lavoro osservato dallo stesso (9.00-12.00, lunedì/venerdì).

Tale riscontro non può essere inficiato dalla circostanza che l'appellante fosse formalmente assunto dalla subappaltatrice Cooperativa e non da :

ossia dall'impresa a cui , è direttamente subentrata.

L'elemento fattuale che . abbia concretamente operato sull'appalto in forza di accordi contrattuali con , concorrendo con quest'ultima ad assicurare l'erogazione del servizio, vale a qualificarla a tutti gli effetti quale "impresa uscente" ai fini della disciplina contrattuale qui invocata, anche in assenza del dato - meramente formale - di un rapporto contrattuale diretto con la committente Spa.

La clausola sociale individua gli aventi diritto alla conservazione del posto unicamente negli "addetti all'appalto", privilegiando l'elemento fattuale della effettiva assegnazione all'appalto in questione rispetto al dato formale dell'imputazione del rapporto all'appaltatore diretto o a un subappaltatore: ciò che rileva, ai fini dell'applicabilità della disposizione collettiva, è che il contratto di appalto sia relativo al medesimo servizio e al medesimo luogo fisico, come appunto è avvenuto nel caso di specie.

Nella specie, a seguito dell'ordine di esibizione, risulta *per tabulas* che la Cooperativa di cui era dipendente l'appellante, operasse nell'appalto quale subappaltatrice di (a seguito di apposita autorizzazione da parte della committente ) *in via continuativa* e non *in via occasionale* - come scorrettamente affermato nella memoria di costituzione di quest'ultima società che non ha prodotto alcuna documentazione relativa all'appalto.

Conseguentemente, deve ritenersi fondata la pretesa del lavoratore di essere assunto da Spa in forza dell'operatività dell'art. 4, lettera a) del CCNL Multiservizi Pulizie secondo cui *"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"*.

A fronte della specifica e puntuale allegazione del lavoratore, sin dal primo grado (cfr. capitolo 39 del ricorso introduttivo) circa la sussistenza delle condizioni previste dalla citata lettera a), non ha formulato alcuna contestazione, limitandosi a un generico accenno, nella parte in diritto della propria memoria difensiva, alla modifica delle consistenze dei lotti operata dalla committenza (cfr. pag. 12: *"...anche volendo prescindere dal fatto...che non si è trattato di una cessazione di appalto a parità di termini e modalità, ma di un appalto rientrante nella fattispecie disciplinata dall'art. 4 lettera b) CCNL (data la modifica consistente dei lotti operata dalla committente S.p.a.)..."*).





Le spese del doppio grado sono poste a carico delle parti soccombenti .  
 Spa e Srl) e liquidate come da dispositivo, in ragione della controversia e delle tabelle dei compensi professionali di cui al DM n. 55 del 10 marzo 2014, come modificato dal decreto 8-3-2018, n. 37.

dev'essere considerata soccombente perché, col suo comportamento inadempiente, tenuto durante la procedura di cambio appalto, ha concorso nella mancata assunzione dell'appellante, avendo omesso - quale impresa uscente e ben a conoscenza del subappalto con Cooperativa . - di inserire il nominativo di tra quelli dei lavoratori addetti stabilmente all'appalto.

#### P.Q.M.

In riforma della sentenza n. 1759/17 del Tribunale di Milano, accertata la sussistenza di un contratto di subappalto tra s.r.l. e Cooperativa avente ad oggetto il servizio di pulizia presso i condomini gestiti da S.p.A. siti a Milano in via Faenza 15,17,19,21,23,25,27 e 29, dichiara l'obbligo in capo a Spa, ai sensi dell'art. 4 CCNL Multiservizi Pulizie, di assumere *ex novo* il ricorrente alle proprie dipendenze con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con decorrenza dal 1°.6.2016, orario di lavoro di 15 ore settimanali, inquadramento nel 2° livello CCNL Multiservizi Pulizia e adibizione alle mansioni precedentemente svolte o in altre equivalenti, nell'ambito del servizio di pulizia presso l'appalto de quo;  
 condanna pertanto Spa a riammettere in servizio l'appellante nell'appalto in oggetto nonché a corrispondergli le retribuzioni maturate dal 1° giugno 2016 oltre accessori di legge;  
 condanna le società appellate, tra loro in solido, al pagamento delle spese del doppio grado liquidate in euro 5.500,00 oltre spese generali ed accessori di legge.  
 Milano, 15 gennaio 2019.

IL PRESIDENTE  
 (dott.ssa Monica Vitali)

IL RELATORE  
 (dott. Giovanni Casella)

