



## **Cambio d'appalto: doppia tutela per i dipendenti**

*Renzo La Costa*

Al lavoratore che transita ad altra impresa a causa di cambio d'appalto, non è preclusa l'azione giudiziaria nei confronti del datore di lavoro originario volta all'impugnativa del licenziamento. Lo ha ribadito la Corte di Cassazione in sentenza nr.2014 del 29.1.2020.

La Corte di appello, confermando la pronuncia del Tribunale aveva dichiarato la illegittimità dei licenziamenti intimati da una società cooperativa a taluni dipendenti passati ad altra società a seguito di cessazione e cambio d'appalto. La Corte riteneva che, se pur in caso di cessazione dell'appalto il contratto collettivo applicato in azienda (c.c.n.l. cooperative del settore socio sanitario) prevedesse un sistema di procedure idonee a garantire la costituzione di un rapporto lavorativo ex novo con l'impresa subentrante, detta tutela non poteva escludere quella prestata al lavoratore dalla legge in caso di recesso del datore di lavoro, con particolare riguardo al mancato adempimento dell'obbligo di rechange e alla conseguente illegittimità del licenziamento.

Avverso detta decisione la società cooperativa proponeva ricorso ritenendo che la Corte territoriale avesse errato nel ritenere conservata, a favore delle lavoratrici, la tutela inerente l'illegittimo licenziamento anche nelle ipotesi di cambio appalto e di assunzione del lavoratore presso l'impresa subentrante. In particolare rilevava la diversità e contrapposizione tra la disciplina del licenziamento individuale e la situazione in cui si assicuri la continuità lavorativa a seguito del cambio appalto.

La suprema Corte ha ritenuto il ricorso non meritorio di accoglimento.

Correttamente – invero - la sentenza impugnata ha richiamato il principio già statuito secondo cui *"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, detta tutela non esclude, ma si aggiunge, a quella apprestata a favore de/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. Né la scelta effettuata per la costituzione di un nuovo rapporto implica, di per sé, rinuncia all'impugnazione dell'atto di recesso, dovendosi escludere che si possa desumere la rinuncia del lavoratore ad impugnare il licenziamento o l'acquiescenza al medesimo dal reperimento di una nuova occupazione, temporanea o definitiva, non rivelandosi, in tale scelta, in maniera univoca, ancorché implicita, la sicura intenzione del lavoratore di accettare l'atto risolutivo" (Cass.n. 12613 del 2007).*

Al suddetto principio è stata data continuità anche con recenti decisioni.

*E' stato, invero, sottolineato che "la scelta effettuata dal lavoratore per la costituzione di un nuovo rapporto con la società subentrante nell'appalto di servizi non implica, di per sé, rinuncia all'impugnazione dell'atto di recesso, dovendosi escludere che si possa desumere la rinuncia del lavoratore ad impugnare il licenziamento o l'acquiescenza al medesimo dal reperimento di una nuova occupazione, temporanea o definitiva, non rivelandosi, in tale scelta, in maniera univoca, ancorché implicita, la sicura intenzione del lavoratore di accettare l'atto risolutivo. Tale principio conserva validità nel caso in esame, neppure risultando circostanze fattuali ulteriori e significative nel senso voluto dalla società"( Cass. n. 22121 del 2016).*

Inoltre, è stata chiarita la distinzione tra le differenti situazioni di fatto riferite al recesso dell'originario datore di lavoro ed alla costituzione del nuovo rapporto di lavoro con l'impresa subentrante. *"La garanzia del passaggio dal datore originario all'impresa subentrante, di natura contrattuale collettiva, mira ad assicurare la stabilità e continuità dell'occupazione, ma lascia distinti i rapporti lavorativi, (non a caso si definisce un rapporto ex novo con l'impresa subentrante), sicché' non solo una regola contrattuale non potrebbe mai escludere la tutela legale che sanziona il recesso illegittimo, ma neppure sarebbe invocabile trattandosi di distinti rapporti contrattuali rispetto ai quali differenti sono le obbligazioni e responsabilità datoriali" (Cass. n.29922 del 2018).*

Anche quindi nelle ipotesi del passaggio da un appalto all'altro l'originario datore di lavoro, sarà tenuto a dimostrare, ove necessario, le ragioni del recesso e l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore in altre posizioni lavorative compatibili.

La medesima Corte ha, altresì, rilevato che le recenti modifiche legislative apportate in materia di subentro di un nuovo appaltatore (art. 30 della legge n. 122 del 2016, sostitutiva dell'art. 29 d.lgs n. 276 del 2003), confermano la diversità dei rapporti lavorativi instaurati all'esito del passaggio del lavoratore da un appalto all'altro e lasciano inalterate le obbligazioni sorte nei singoli rapporti nella misura in cui escludono - in presenza di elementi di discontinuità tra le due imprese - la configurabilità di un trasferimento d'azienda o di parte di azienda.

In conclusione, il ricorso è stato rigettato