

RGL 4/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 10/2025

APPROFONDIMENTI

TRIBUNALE ROMA, 21.5.2025.

Trasferimento di azienda – Appalto – Contratto collettivo – Inquadramento – Retribuzione – Controversie di lavoro e previdenza – Unione europea.

La successione nell'appalto integra la fattispecie del trasferimento d'azienda, con conseguente applicazione del regime relativo al mantenimento dei diritti dei lavoratori coinvolti, di cui all'art. 2112 c.c., laddove emerga una sostanziale continuità tra la struttura organizzativa e operativa dell'appaltatore subentrante e quella dell'appaltatore uscente, cioè quando vi sia identità di impresa tra l'attività del primo e quella del secondo, con mera mutazione della titolarità della stessa. (1)

(1) LA CONFIGURABILITÀ DEL TRASFERIMENTO D'AZIENDA NELL'IPOTESI DI SUCCESSIONE NELL'APPALTO AD ALTA INTENSITÀ DI MANODOPERA

1. — Con la pronuncia in commento, il Tribunale di Roma ha accertato il diritto di un operatore della sicurezza – reimpiegato in un appalto privato per servizi di vigilanza armata che era stato oggetto di una procedura di cambio dell'appaltatore – al mantenimento, anche presso il nuovo datore di lavoro, delle condizioni economiche e normative che gli erano precedentemente riconosciute dall'impresa uscente. Pertanto, il giudice ha condannato la società resistente, subentrata nell'appalto, a inquadrare il ricorrente al medesimo livello economico contrattuale a lui riconosciuto dal precedente datore di lavoro e a corrispondergli le differenze retributive maturate dalla nuova assunzione.

Il lavoratore aveva originariamente fondato la propria domanda sulla violazione degli artt. 25 e 27, cc. 3-4, del Ccnl vigilanza privata e servizi fiduciari del 30.5.2023. Si tratta di «clausole sociali di seconda generazione». Nate in risposta alla diffusione della «disintegrazione verticale» quale modello di organizzazione dell'impresa (Bellavista 2022, 5; Brino 2014, 110), tali disposizioni contrattuali presentano un contenuto alquanto variabile. Alcuni Ccnl si limitano a prevedere, in caso di cambio d'appalto, un generico obbligo di assunzione della manodopera impiegata dal precedente appaltato-

re, specificandone le condizioni o modulandone variamente la vincolatività. Talvolta, come nel caso del Ccnl vigilanza privata e servizi fiduciari, sono stabilite le condizioni economiche e normative da applicare ai lavoratori da riassumere e vengono anche delineate «vere e proprie procedure, che prevedono il coinvolgimento sindacale» (Cavallini, Hamdan 2023, 189-191).

Sebbene il ricorrente avesse originariamente contestato il mancato rispetto della disciplina del Ccnl, il Tribunale ha ritenuto applicabile alla fattispecie dedotta in giudizio l'art. 2112 c.c., che disciplina il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda. Nella sua attuale formulazione, tale disposizione stabilisce che in caso di trasferimento d'azienda, o di un suo ramo, «il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano» (Romei 2006, 172). Oltre alla continuazione *de iure* del rapporto di lavoro, la disposizione del codice prescrive ulteriori garanzie a favore dei prestatori coinvolti, quali la solidarietà tra cedente e cessionario per i diritti già maturati dal lavoratore, i criteri per l'individuazione dei contratti collettivi applicabili in seguito al subentro del cessionario e la precisazione che il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento (Carinci 2010, 183-195).

Sul punto, il giudicante ha rilevato che la riqualificazione giuridica della domanda rientra nei poteri officiosi del giudice e non comporta ultrapetizione, purché l'articolazione del ricorso consenta di individuarne inequivocabilmente l'oggetto, la *causa petendi* e, pertanto, l'effettiva esigenza di tutela prospettata in giudizio (*Ex plurimis*, Cass. 20.11.1998, n. 11753, in *Onelegale.it*). Nel merito, secondo la tesi accolta nella decisione, il contenuto sostanziale della pretesa dedotta in giudizio e il provvedimento in concreto richiesto dal ricorrente, cioè la tutela del diritto al mantenimento del livello retributivo e di inquadramento a seguito del cambio di appalto, consentivano la riqualificazione della domanda alla luce dell'art. 2112 c.c.

2. — Secondo il ragionamento del Tribunale, la riqualificazione della domanda attorea nel senso sopradescritto è resa doverosa dall'indirizzo della Corte di Cassazione, relativo alla configurabilità di un trasferimento d'azienda, o di una sua parte, nella fattispecie del cambio d'appalto. In un recente arresto, riguardante proprio il settore della vigilanza privata, il giudice di legittimità ha infatti ricordato che la riformulazione dell'art. 29, c. 3, del d.lgs. 10.9.2003, n. 276, a opera dell'art. 30 della l. 7.7.2016, n. 122, per la sua «formulazione letterale e la costruzione sintattica», ha «ribaltato la prospettiva precedente» (Cass. 24.10.2024, n. 27607, in *LG*, 2025, n. 1, 90 ss., con nota di Treglia). L'art. 29, c. 3, cit., nella sua articolazione originaria, stabiliva che «l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda». La disposizione sembrava precludere le tutele dettate dall'art. 2112 c.c., anche nel caso di cambio di appalto di servizi, sebbene non esistessero differenze significative tra le due fattispecie (Faleri 2018, 1046).

Tale assetto sollevava dubbi in ordine alla sua compatibilità con la Direttiva n. 77/187/Cee (modificata dalla Direttiva n. 98/50/Ce) e, successivamente, con la Di-

rettiva n. 2001/23/Ce, concernenti il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti, o di parti di imprese o di stabilimenti. Invero, la normativa comunitaria considera «trasferimento» anche quello «di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria», come attualmente previsto dall'art. 1, par. 1, Direttiva n. 2001/23/Ce. La Corte di Giustizia, nell'indicare i criteri che devono guidare l'applicazione di tale disciplina, ha attribuito alla nozione di trasferimento un carattere fortemente dinamico. Il giudice dell'Ue ha affermato che l'importanza da attribuire ai singoli indici attestanti la presenza di un trasferimento varia in ragione «dell'attività esercitata o addirittura in funzione dei metodi di produzione o di gestione utilizzati nell'impresa, nello stabilimento o nella parte di stabilimento in questione» (*Ex plurimis*: C. Giust. 20.11.2003, C-340/01, *Abler e a.*, punto 35; C. Giust. 26.11.2015, C-509/14, *Adif c. Luis Aira Pascual*). Secondo l'orientamento della Corte di Giustizia, richiamato dal Tribunale di Roma, la circostanza che l'avvicendamento di un diverso imprenditore non determini il passaggio di beni materiali o che questi appartengano al committente, come spesso accade nell'appalto di servizi, non esclude di per sé la sussistenza di un trasferimento, giacché la sua configurabilità in concreto dipenderebbe «dalle circostanze in cui il passaggio (o il non passaggio) dei lavoratori avviene, dal contesto in cui operano cedente e cessionario, dal tipo di servizio reso». Il fenomeno del cambio d'appalto è dunque riconducibile alla nozione eurounitaria di trasferimento d'azienda, purché l'entità economica che passa sotto il controllo del nuovo appaltatore preservi la propria «identità», il che accade ogniqualvolta venga preservato «il complesso dei beni materiali ed immateriali, comprensivi del personale e delle sue competenze, necessari ed imprescindibili all'esercizio di una specifica e stabile attività» (C. Giust. 11.3.1997, C-13/95, *Suzen c. Zehnacker*, citata nella sentenza in epigrafe).

Per siffatta ragione, la Corte di Cassazione, ancor prima che il legislatore intervenisse sul testo dell'art. 29, c. 3, cit., aveva attribuito all'art. 29, c. 3, del d.lgs. 10.9.2003, n. 276, il solo effetto di «escludere l'applicazione dell'articolo 2112 c.c. in caso di acquisizione di lavoratori in ottemperanza ai vincoli posti da una clausola sociale» laddove i lavoratori – e gli eventuali beni aziendali – interessati dalla successione nell'appalto non configurassero, nel loro complesso, un ramo di azienda *ex* art. 2112 c.c. (Alvino 2018, 564). La procedura di preinfrazione comunitaria per violazione della direttiva del 2001, avviata nei confronti dell'Italia nonostante il ricomporsi del contrasto nel «diritto vivente», ha indotto il legislatore a riformare l'art. 29, c. 3, cit. Nella sua attuale formulazione, quest'ultima disposizione prevede che l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto, a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, non costituisca trasferimento d'azienda «ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa». Secondo la giurisprudenza, la riforma avrebbe introdotto «una sorta di presunzione di operatività dell'art. 2112 c.c.» e, contestualmente, un'inversione del relativo onere probatorio, sicché il cambio di appalto costituisce un trasferimento di azienda, salvo che la parte interessata non provi che l'impresa subentrante sia caratterizzata da elementi di discontinuità, rispetto al precedente appaltatore, tali da determinare «una specifica identità d'impresa» (Cass. 24.10.2024, n. 27607,

cit.). Secondo l'insegnamento della Cassazione, quest'ultima sussisterebbe quando l'imprenditore subentrante mantenga una struttura organizzativa e produttiva autonoma e distinta da quella del cedente. Per contro, laddove emerga una sostanziale continuità tra il complesso organizzativo e produttivo del primo e quello del secondo, troverebbe applicazione la disciplina in materia di trasferimento d'azienda (Cass. 21.8.2015, n. 17063, in *Ced Cassazione*, 2015). Si tratterebbe, in ogni caso, di un'indagine da svolgere in base al complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano la specifica operazione realizzata (Cass. 7.12.2017, n. 29422, in *Ced Cassazione*, 2017; Cass. 7.4.2010, n. 8262, in *Ced Cassazione*, 2010). Allora, come sintetizzato nella pronuncia in commento, sebbene il cambio d'appalto e il trasferimento d'azienda rimangano due tipi di operazioni astrattamente distinguibili, «specie negli appalti di servizi è ben configurabile un trasferimento d'azienda in presenza di passaggio di appalto cd. *labour intensive*» qualora ricorrano i presupposti nel caso concreto.

Tale lettura conferma, implicitamente, la sussistenza di un rapporto di sussidiarietà tra l'art. 2112 c.c. e le «clausole sociali», nel senso che queste ultime dovrebbero trovare applicazione solo se nel cambio d'appalto non ricorrano gli elementi tipici del trasferimento d'azienda (Pantano 2020, 136). L'art. 2112 c.c. e le clausole dei Ccnl in materia di cambio d'appalto condividono la stessa *ratio* di fondo: entrambi gli istituti mirano a far sì che i lavoratori dell'impresa coinvolta nel fenomeno successorio «non rimangano privi di occupazione per effetto di quest'ultimo» (Cass. 27.11.2023, n. 32805, in *Ced Cassazione*, 2023). Al contempo, i meccanismi di stabilità occupazionale consentono al nuovo imprenditore, che succede nell'appalto o nella titolarità dell'impresa, di avvalersi di personale già formato, senza investire nel reclutamento (Recchia 2017, 235 ss.; T. Napoli 27.10.2022, n. 5395, in *GI*, 2023, n. 3, 637 ss., con nota di Riccobono).

Tuttavia, le «clausole sociali di seconda generazione» non offrono un livello di tutela equiparabile a quello della disposizione codicistica. Invero, queste non determinano – a differenza dell'art. 2112, cit. – la prosecuzione del medesimo rapporto, né l'applicazione delle altre garanzie dettate dalla norma del codice. Piuttosto, l'esecuzione dell'obbligo di riassunzione, se stabilito dalle parti sociali, presuppone la cessazione del rapporto di lavoro precedente e la costituzione di uno nuovo (Costa 2025, 172). Il rimedio esperibile, in caso di violazione di tale disciplina contrattuale, varia in ragione del suo contenuto (Si rinvia, sul punto, a: Marinelli 2002, 217 ss.; Balletti 2022, 163 ss.). A ogni modo, l'obbligo di riassorbire tutta la forza lavoro già impiegata nell'appalto è comunque condizionato, dalla stessa contrattazione, alla circostanza che il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di lavoratori non inferiore a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali (Pettinelli 2020, 19 ss.). Peraltro, il datore di lavoro che succede nella commessa è soggetto all'obbligo di riassunzione solo se decide di applicare il medesimo contratto collettivo (Basenghi 2018, 244).

3. — Una volta individuato il quadro giuridico di riferimento, il giudice ha accertato, sulla scorta dei documenti allegati dalle parti, se la fattispecie dedotta in giudizio fosse riconducibile allo schema del trasferimento d'azienda. Segnatamente, il Tribunale di Roma ha ritenuto che la parte resistente non avesse soddisfatto l'onere della prova circa la

«specifica identità» della sua impresa rispetto a quella dell'imprenditore al quale è succeduto nell'esecuzione dell'appalto. Di contro, la sostanziale continuità della struttura organizzativa e produttiva dei due appaltatori è appurata dall'esiguità dei beni materiali utilizzati per l'esecuzione dell'appalto e dalla somiglianza tra le attività svolte.

Riguardo al primo aspetto, nella sentenza si rileva la natura *labour intensive* dell'appalto in questione, che appare connaturata al tipo di attività svolta e, allo stesso tempo, comprovata «dall'elenco dei beni materiali utilizzati dai lavoratori indicato dalla società convenuta». Dai documenti prodotti in giudizio è desunta anche la similarità tra le prestazioni svolte dai due appaltatori. Difatti, la nuova commessa, secondo il Tribunale di Roma, non si sarebbe caratterizzata dalla previsione di attività ulteriori e diverse da quella precedente, né avrebbe comportato rilevanti modifiche all'organizzazione materiale dei servizi di vigilanza. Sul punto, la sentenza respinge le difese del datore di lavoro resistente, che ha allegato – quale elemento attestante la discontinuità tra i due appalti – elementi soggettivi dell'impresa, relativi al rilascio della licenza prefettizia per l'esercizio dell'attività di vigilanza privata, che il giudice ha ritenuto estranei alle modalità organizzative e attuative dell'appalto.

L'iter seguito nella decisione in commento, che appare conforme alla giurisprudenza delle giurisdizioni superiori, rivela l'ampio margine di discrezionalità assegnato al giudice nell'accertamento della discontinuità tra l'attività dell'imprenditore uscente e quella del nuovo appaltatore. Si tratta, invero, di un giudizio di dissomiglianza, ancorato a un dato normativo che non individua con precisione gli indici cui il giudicante deve fare affidamento per appurare la specifica identità dell'impresa subentrante. Tale assetto appare comunque connaturato alla mutevolezza del fenomeno oggetto di regolazione, che non si presta a rigide definizioni. Lo sforzo argomentativo del giudice colma tale lacuna.

Riferimenti bibliografici

Alvino I. (2018), *La nozione di trasferimento di ramo di azienda alla prova del fenomeno dei «cambi di appalto»: un cantiere ancora aperto*, in DRI, n. 2, 556 ss.

Balletti E. (2022), *Tutele giuslavoristiche in tema di appalti e trasferimento d'azienda*, in G. Proia (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, Giappichelli, Torino, 161 ss.

Basenghi F. (2018), *Decentramento organizzativo e autonomia collettiva*, in Aidlass, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Cassino 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 217 ss.

Bellavista A. (2022), *Appalti e tutela dei lavoratori*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 454.

Brino V. (2014), *Successione di appalti e tutela della continuità dell'occupazione*, in M. Aimo, D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutele dei lavoratori*, Utet giuridica, Milano, 109 ss.

Carinci M.T. (2010), *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, Torino.

Cavallini G., Hamdan M. (2023), *Clausole sociali e tutela dell'occupazione nella successione degli appalti pubblici e privati*, in RGL, n. 2, II, 187 ss.

Costa R.D. (2025), *Contratti pubblici e diritti dei lavoratori*, Dems-Unipa, Palermo.

Faleri C. (2018), *Ciò che appalto non è. A proposito dell'intervento riformatore in materia di-*

successione di appalti e trasferimento d'azienda, in GC, n. 6, 1044 ss.

Marinelli M. (2002), *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Giappichelli, Torino.

Pantano F. (2020), *Le clausole sociali nell'ordinamento giuridico italiano. Concorrenza e tutela del lavoro negli appalti*, Pacini, Pisa.

Pettinelli R. (2020), *La tutela dei lavoratori nella successione di imprenditori nel contratto di appalto tra clausole di riassorbimento della manodopera e trasferimento d'azienda*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 425.

Recchia G.A. (2017), *Cambio appalto, stabilità occupazionale e contrattazione collettiva*, in D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro, II, Disciplina lavoristica*, Giappichelli, Torino, 235 ss.

Romei R. (2006), *Somministrazione, appalto e trasferimento di azienda*, in L. Mariucci (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa?*, il Mulino, Bologna, 169 ss.

Andrea Sgroi

*Dottorando in Diritti umani: evoluzione, tutela e limiti
presso l'Università di Palermo*