



TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA

sezione CIVILE

Oggi **8 luglio 2025**, innanzi al Giudice dott. DARIO BERNARDI, in udienza da remoto ai sensi degli artt. 127 e 127-bis c.p.c. (visto l'art. 196-duodecies disp. att. c.p.c.), su piattaforma Microsoft Teams;

il giudice dà atto di riconoscere (in quanto noti all'ufficio o comunque identificatisi) a video tutti i partecipanti alla stanza virtuale predisposta dal DGSIA e che gli stessi riescono pienamente a sentire l'audio della riunione e a comunicare;

i partecipanti assicurano che non sono in atto collegamenti con soggetti non legittimati e che non sono presenti soggetti non legittimati nei luoghi da cui sono in collegamento.

in particolare che sono presenti:

Per la parte ricorrente, compare l'avvocato SCRIVANO FRANCESCO, il quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate; è presente la parte personalmente;

Per la parte resistente [REDACTED] compare l'avvocato CLEMENTI e RIGUCCI, le quali si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate;

è presente il dott. PIETRO CARUSO ai fini della pratica forense;

Per la parte resistente [REDACTED] e [REDACTED] compare l'avvocato BAVAZZANO, le quali si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate;

è presente per INPS l'avv. SILVIA CASADIO in sostituzione la quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate;



Sentenza n. 249/2025 pubbl. il 08/07/2025

RG n. 144/2023

Sentenza n. cronol. 1799/2025 del 08/07/2025

L'udienza da remoto si svolge con il consenso di tutti i soggetti appena indicati, i quali dichiarano di rinunciare a far valere qualunque questione relativa alle modalità di svolgimento dell'udienza da remoto;

I difensori concludono come da rispettivi atti introduttivi, rinunciando alla presenza al momento della lettura della sentenza.

Il Giudice

si ritira in camera di consiglio all'esito della quale provvede a dare lettura integrale della sentenza, da considerarsi pubblicata con la sottoscrizione del presente verbale (alla lettura nessuno è presente per le parti).

Il Giudice

dott. DARIO BERNARDI



N. R.G. 144/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA

Sezione Lavoro CIVILE

Settore lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Dario Bernardi
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **144/2023** promossa da:

██████████ rappresentato e difeso dall'avv. SCRIVANO FRANCESCO

RICORRENTE

contro

██████████ SOC. COOP. A R.L. ONLUS rappresentato e difeso dall'avv.
CLEMENTI CHIARA

RESISTENTE

contro

██████████ S.C.A.R.L. e ██████████ rappresentato e difeso dall'avv.
FILIPPO BAVAZZANO

RESISTENTE

con la partecipazione di

INPS rappresentato e difeso dall'avv. ORESTE MANZI

LITISCONSORTE

con la partecipazione di

INAIL rappresentato e difeso dall'avv. GIANLUCA MANCINI



CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da verbale d'udienza di precisazione delle conclusioni.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ██████████ domandava:

“IN VIA PRINCIPALE previo accertamento che nel caso di specie è stato applicato un C.C.N.L. inefficace ed illegittimo, comunque invalido e nullo, per l'effetto condannare i resistenti tutti in solido fra loro ai sensi e per gli effetti di Legge al pagamento delle differenze retributive, come calcolate nei documenti allegati sub n. 18 e 19 e pari ad € 47.119,00= sulla base del C.C.N.L. IGIENE AMBIENTALE, ferma rivalutazione ed interessi legali e moratori dalla domanda al saldo, ovvero nella maggiore o minore somma che il Giudice riterrà di Giustizia IN VIA ALTERNATIVA PRINCIPALE previo accertamento che nel caso di specie è stato applicato un C.C.N.L. inefficace ed illegittimo, comunque invalido e nullo, per l'effetto condannare i resistenti tutti in solido fra loro ai sensi e per gli effetti di Legge al pagamento delle differenze retributive, come calcolate nei documenti allegati sub n. 16 e 17 e pari ad € 13.419,00= sulla base del C.C.N.L. AZ. METALMECCANICHE, ferma rivalutazione ed interessi legali e moratori dalla domanda al saldo, ovvero nella maggiore o minore somma che il Giudice riterrà di Giustizia IN VIA COMUNQUE PRINCIPALE previo accertamento che, nel caso di specie, al lavoratore non sono mai stati retribuite integralmente le ore di lavoro straordinario, per l'effetto condannare i resistenti tutti in solido fra loro ai sensi e per gli effetti di Legge al pagamento del lavoro straordinario svolto per i fatti e i titoli di cui in narrativa, conteggiato nei termini di cui al documento n. 20 ed individuato dal Giudice in base al C.C.N.L. che si riterrà effettivamente applicabile al rapporto: -



C.C.N.L. UNICI: € 19.335,00=; - C.C.N.L. UNICI IV LIVELLO: € 20.197,00=; - C.C.N.L. METALMECCANICI: € 24.418,00=; - C.C.N.L. IGIENE AMBIENTALE: € 31.021,00=, ferma rivalutazione ed interessi legali e moratori dalla domanda al saldo, ovvero nella maggiore o minore somma che il Giudice riterrà di Giustizia IN VIA MERAMENTE SUBORDINATA previo accertamento che nel caso di specie il Lavoratore ha comunque svolto mansioni superiori al livello di inquadramento, per l'effetto condannare i resistenti tutti in solido fra loro ai sensi e per gli effetti di Legge al pagamento delle differenze retributive, come calcolate nei documenti allegati sub n. 14 e 15, fermi i relativi straordinari pari questi ultimi ad € 20.197,00= (doc. all. sub n. 20), ferma rivalutazione ed interessi legali e moratori dalla domanda al saldo, ovvero nella maggiore o minore somma che il Giudice riterrà di Giustizia”.

In sostanza espone il ricorrente che: “In data 2-03-2015 il ricorrente, sig. ██████████, veniva assunto a tempo indeterminato da ██████████ I.I. – c.f. ██████████, con la mansione di autista, per la quale era prevista l'applicazione del C.C.N.L. Multiservizi Unici – VI livello.

In data 1-3-2017, per effetto della fusione per incorporazione della Ditta “██████████” in ██████████ S.A.S. di ██████████ & C. il rapporto di lavoro passa direttamente a Mellon S.A.S., poi divenuta società cooperativa.

Successivamente, con decorrenza 1-06-2021, il lavoratore viene assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato da una società di natura primariamente benefica, la ██████████ – Società Cooperativa Onlus, con applicazione del C.C.N.L. per il settore Cooperative sociali – Livello B1 – con la qualifica di operaio.

Nel periodo compreso fra il 2015 e il 2017, l'attività lavorativa del ricorrente si svolgeva in ragione di fasce orarie determinate da contratto (per un totale di 35 ore settimanali). La mansione a cui veniva destinato fin da principio era quella di manutenzione e sostituzione di cassonetti dei rifiuti. Nel corso degli anni la mansione non ha subito alcun cambiamento, tant'è che ancora oggi il lavoratore continua a svolgerla.



Dopo la trasformazione della Ditta ██████ in ██████ la routine del lavoratore cambiava, ferme restando le mansioni da svolgere, sostanzialmente inalterate. Il lavoratore si reca al mattino presto, poco prima delle 7.30, presso la sede di ██████ S.p.A. di Ravenna, in via Romea Nord. Il turno del lavoratore inizia alle 7.30 del mattino e si conclude tra le ore 15.30 e le ore 16: in media il ricorrente lavora otto ore lavorative al giorno (otto ore e mezzo, oltre straordinari), a cui si aggiunge sempre anche il sabato, giornata lavorativa per la quale non viene mai retribuito.

Scendiamo quindi più nel dettaglio, tracciando, nello specifico, una breve descrizione degli interventi ordinariamente effettuati dal ricorrente durante la giornata lavorativa "tipo" appena illustrata. A. RIPARAZIONE DEI CASSONETTI: il lavoratore, quando si occupa di svolgere tali mansioni, è incaricato di riparare in loco un cassonetto dell'immondizia danneggiato. Ciò implica che il lavoratore, una volta ricevuto un "ordine" – o una segnalazione - tramite l'applicazione smartphone sviluppata da ██████ – ██████ ed installata sul proprio telefono cellulare, debba, dalla sede di ██████ – Società Cooperativa Sociale Onlus, recarsi presso il luogo ove il cassonetto è ubicato ed ivi procedere aggiustandone le componenti meccaniche danneggiate o sostituendo alcune di esse. In breve, è chiamato a mantenere il cassonetto ubicato nella sede stradale svolgendo un lavoro di carattere evidentemente metalmeccanico.

B. SOSTITUZIONE DEI CASSONETTI: si tratta di un compito dai contenuti più articolati, rispetto a quello di semplice "riparazione". Anche in questo caso il lavoratore riceve via applicazione smartphone un "ordine" di servizio in cui l'incarico viene sistematicamente indicato come "riparazione", indifferentemente da quello in cui poi effettivamente consisterà l'intervento: una volta giunto in loco per eseguire l'ordine ricevuto, se nota che il cassonetto è danneggiato in modo irreparabile, lo rimuove dalla sede stradale, lo issa sul proprio camion tramite gru, lo trasporta pieno zeppo di rifiuti presso l'area di stoccaggio (sempre che non debba preliminarmente svuotarlo parzialmente per il troppo peso), ivi lo deposita – in attesa che i colleghi a ciò addetti lo



prendano in carico per smaltire i rifiuti stessi e collocare il cassonetto in un apposito capannone perché venga riparato – e, in ultimo, ne preleva uno nuovo che poi va a portare in strada in sostituzione del cassonetto rimosso in precedenza”.

Tanto premesso, egli invoca la responsabilità solidale (ex art. 2112 c.c.) di tutti i soggetti chiamati in causa.

██████████ SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS, ██████████ S.C.A.R.L. e ██████████ resistevano al ricorso con separate memorie.

La causa veniva istruita con prove orali e posta in decisione.

Il ricorso riguarda due tematiche retributive.

Una è quella relativa al rispetto del parametro dell'art. 36 Cost. relativamente alle retribuzioni percepite dal ricorrente a decorrere dal 2015 nello svolgimento della propria attività di manutentore di cassonetti per la raccolta dei rifiuti.

L'altra riguarda il compenso non ricevuto per asserito lavoro straordinario.

Su quest'ultimo va subito detto che manca qualunque prova, di qualunque tipo e, quindi, la domanda va respinta.

Nessun teste infatti ha confermato l'esistenza di uno specifico orario di lavoro del ricorrente, maggiore di quello registrato (questo doveva essere l'oggetto della prova e non “36. *Vero che lei vedeva e vede il ricorrente scrivere fogli formato word che ivi le sottoponiamo...*”, “37. *Vero che lei quasi ogni giorno è a casa quando suo marito rientra dal lavoro e che ciò accade molto oltre le ore 16?*”, “*Vero che l'orario indicato dal lavoratore nei documenti che le abbiamo appena mostrato (allegati sub lettere G/H) coincide con l'orario in cui egli rientra a casa*” *Vero che i fogli word vengono inviati dal ricorrente al proprio datore di lavoro tramite posta elettronica ordinaria o via social media quali Whatsapp o Telegram?*” e simili), mentre il collega del ricorrente si è limitato a dichiarare che “*Noi abbiamo fatto ore di lavoro straordinario, ma ora non le facciamo più perché non ci vengono pagate*” (teste ██████████), dal che risulta comunque impossibile stabilire quanto e quando lo straordinario è stato fatto (si consideri che comunque le prime e-mail in atti datano 2020).



Nemmeno vi è prova documentale, posto che il ricorrente deposita documentazione dalla quale non può trarsi la prova dello svolgimento di alcun orario (probabilmente non sarebbe idonea prova la ricezione da parte del datore di lavoro di fogli presenze con il ritenuto orario di lavoro così come indicato dallo stesso lavoratore: qui peraltro non sono state depositate le e-mail in questione contenenti i files inviati).

Sul primo tema, in fatto, va dato atto che il ricorrente ha sempre svolto, per sua stessa ammissione, nonché per conferma testimoniale, attività che lo porta a riparare (*“interventi di sostituzione di etichette adesive, delle ruote e pedali ecc.”*: teste [REDACTED]) di regola presso la sede stradale (teste [REDACTED]: *“L'attività del ricorrente è svolta prevalentemente in strada e saltuariamente nelle aree di deposito [REDACTED] e comunque fuori dai locali destinati a lavorazioni metalmeccaniche che non sono* pagina 4 *di 4 svolte dal [REDACTED]. Preciso che se le lavorazioni non vengono fatte su strada avvengono su quello che è chiamato “piazzale”*; teste [REDACTED] *“Quelli che riusciamo a riparare sulla strada, li ripariamo sul posto cambiando per esempio il coperchio, il perno di sollevamento, il ponte. I cassonetti incidentati o molto danneggiati nella parte inferiore li portiamo nell'area di svuotamento nella sede di [REDACTED]”*) i contenitori dell'immondizia o talvolta a trasportare gli stessi (vuoti o pieni è del tutto irrilevante) presso il deposito per poi sostituirli con contenitori nuovi, che il ricorrente conduce sulla sede stradale al posto di quelli ritirati (teste [REDACTED]: *“Alla mattina ci troviamo nel piazzale ed attraverso una applicazione che ci viene fornita da Hera apprendiamo i luoghi in cui si trovano i cassonetti da riparare e quale tipo di riparazione e carichiamo il materiale necessario cioè ricambi e anche cassonetti. Poi ci rechiamo agli indirizzi a noi comunicati ed eseguiamo la riparazione o la sostituzione del cassonetto. La sostituzione comporta che noi prendiamo il cassonetto o il contenitore con il materiale che vi è all'interno e lo portiamo nella sede di [REDACTED]. Qui i cassonetti vengono svuotati e se non riesce a svuotarli il camion di Hera, perché non riesce a prenderli, li svuotiamo a mano noi in un altro cassonetto”*).

Egli non svolge attività di officina (non ha accesso all'officina Hera).



Ciò posto in fatto, in diritto va richiamata la sentenza n. 341/2024 di questo Tribunale su controversia sostanzialmente identica (quel ricorrente è collega dall'odierno attore e teste in questo giudizio).

“Il ricorso è infondato. Il ricorrente svolge attività di manutenzione di contenitori per rifiuti (cassonetti, bidoni, campane, ecc.), nell'ambito di alcuni appalti susseguitisi tra [REDACTED] SRL ([REDACTED]) ed il CONSORZIO [REDACTED], il quale ha poi assegnato i lavori alla COOPERATIVA SOCIALE convenuta. Il ricorrente allega di avere svolto sino al 2022 attività di riparazione presso il piazzale di [REDACTED] S.R.L. (e non nell'officina), svolgendo le seguenti attività: “- riparare e/o sostituire coperchi, ammortizzatori, pedaliere, tiranti, adesivi vari, ecc.; - riparare e/o ricomporre la struttura, con inserimento di pezze (con flessibile e/o avvitatore) e/o raddrizzamento del contenitore, onde renderne nuovamente possibile l'aggancio meccanico con i mezzi robotizzati”; dal gennaio 2022, invece, il lavoro del ricorrente verrebbe in prevalenza svolto direttamente in strada, sul posto, ove sono collocati i cassonetti. Il ricorrente, al quale la cooperativa sociale resistente applica il CCNL delle cooperative sociali, essendo cooperativa di tipo “B”, richiede in primis applicarsi il CCNL per i dipendenti di Imprese addette ai Servizi Ambientali (CCNL Igiene Ambientale); in alternativa il CCNL metalmeccanici; invoca anche la lesione dell'art. 36 Cost.. Non vi sono tuttavia indicazioni in questo senso né nella disciplina dei bandi di gara e degli appalti, né nell'art. 36 Cost. Deve muoversi dalle mansioni svolte dal ricorrente e dall'appalto che viene in rilievo nel caso di specie. Le prime non riguardano indubbiamente l'attività di raccolta dei rifiuti. Si tratta, invero, di attività di manutenzione, per le quali, volendo applicare p.e. il CCNL multiservizi (richiamato sia nel Protocollo d'Intesa dell'ottobre 2016 che nel capitolato d'appalto del 2020), ne deriverebbe addirittura una (lieve) riduzione salariale per il ricorrente. E l'art. 36 Cost. fa riferimento indubitabilmente



alle mansioni svolte (adeguatezza). Il secondo (l'oggetto dell'appalto) riguarda l'attività di "manutenzione e movimentazione del parco contenitori stradali per rifiuti" e non, quindi, la raccolta e la gestione dei rifiuti ("spazzamento, raccolta, anche differenziata, e trasporto dei rifiuti urbani"), che è – all'evidenza – tutt'altra attività, risultando pertanto perfettamente indimostrato l'apodittico assunto – sul quale, a ben vedere, poggia integralmente l'intero castello argomentativo sviluppato in ricorso – per il quale occorre "far rientrare la manutenzione dei contenitori dei rifiuti nella più ampia attività della raccolta dei rifiuti urbani" (si tratta, in realtà, di un moto argomentativo perfettamente opposto a quello che viene utilizzato – anche ex art. 36 Cost. – per applicare livelli contributivi più favorevoli in forza di una maggiore specificità delle prestazioni rese, così come considerate da un contratto maggiormente "aderente" alle attività espletate: per chi guida il camion dei rifiuti è più specifico il contratto di igiene ambientale di quello delle cooperative sociali: Trib. Ravenna n. 114/2022). È inoltre evidente che non può essere valorizzata una limitata e ancillare (ed eventuale) attività di svuotamento dei bidoni quale azione logicamente propedeutica alla loro riparazione, posto che si tratta di attività (la prima) nettamente e logicamente accessoria rispetto a quella prevalente e qualificante che è la riparazione. Il riferimento nel bando del 2017 (art. 33) all'art. 30, comma 4, del D.Lgs. n. 50/2016 ed alla conseguente necessità di applicare, da parte dell'impresa aggiudicatrice, "il CCNL sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale, il cui campo di applicazione sia più strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" non conduce certamente ad applicare il contratto invocato dal ricorrente perché, come detto, il ricorrente non operava nel settore della raccolta dei rifiuti ma esclusivamente in quello della manutenzione dei contenitori. Per la stessa ragione risulta del tutto inconferente il protocollo di intesa del 26.10.2016 (che richiedeva l'applicazione del "CCNL Servizi Ambientali (Utilitalia Ex Federambiente) nelle attività di spazzamento, raccolta, anche differenziata, e trasporto dei rifiuti urbani"; e l'applicazione del CCNL Metalmeccanici / dell'Edilizia nei lavori "post primo intervento e nella manutenzione



impianti” (e non risulta che il ricorrente manutenesse alcun impianto, né che le sue attività non fossero di “primo intervento”, essendo anzi lo stesso chiamato proprio ad intervenire in seguito a rilevazioni o segnalazioni di danneggiamenti dei cassonetti). D'altra parte nemmeno il bando della gara del 2020 fa riferimento al CCNL servizi ambientali (che, lo si ripete, non è l'attività oggetto dell'appalto), bensì al CCNL metalmeccanici o al CCNL multiservizi. Vi era libertà di scelta, dunque, da questo punto di vista, in capo al datore di lavoro e, come detto, il CCNL cooperative sociali, è maggiormente remunerativo rispetto al CCNL multiservizi. Va peraltro rilevato che la stessa difesa ricorrente allega una retribuzione oraria di 7,58 euro lordi (13 mensilità) in base al CCNL cooperative sociali, che di per sé – in relazione all'attività svolta – non appare in contrasto con la Costituzione. Applicando i criteri di cui alle sei sentenze dell'ottobre del 2023 ex art. 36 Cost (Cass. n. 27711/2023 ed altre conformi) non risulta la lesione della norma costituzionale (con un lordo mensile per lavoro ordinario di circa 1.200,00 euro già dal 2016, siamo abbondantemente al di sopra dei livelli di soglia di povertà – per due persone, all'epoca, di 1.061 euro mensili – e di reddito di cittadinanza; addirittura, applicando il criterio – destinato agli Stati e che qui non può che rilevate in via mediata ed indiretta quale riferimento equitativo – di cui al considerando n. 28 della Direttiva 2022/2041 [ed in base al quale “...La valutazione potrebbe basarsi su valori di riferimento comunemente impiegati a livello internazionale, quali il rapporto tra il salario minimo lordo e il 60 % del salario lordo mediano...”] parametro richiamato anche dalle Cassazioni dell'ottobre del 2016, ne risulta una paga oraria di € 7,68, essenzialmente in linea con la paga del ricorrente). Non si dimentichi, peraltro, che il CCNL multiservizi (rispetto al quale il CCNL coop sociali è sul punto migliorativo) è – anche qui in prospettiva rovesciata rispetto a quanto proposto nel caso di specie – spesso preso a riferimento (per ambito applicativo, rappresentatività e livello retributivo) dalla giurisprudenza, proprio in controversie ex art. 36 Cost. (v. p.e. il caso deciso da Cass., ord. 17698/2022; ma anche alle tre sentenze dell'ottobre 2023 – quelle che non cassano con rinvio – con le quali la S.C. ha



fornito un importante statuto applicativo dell'art. 36 Cost.). Va dato inoltre atto che lo stesso inquadramento al 5° livello dei metalmeccanici ("i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi, – i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnicopratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni...Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per la individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Riparatore"), utilizzato dalla difesa ricorrente al fine di individuare la propria retribuzione "proporzionata" e rivendicata, non appare certamente scontato, posto che anche il 4° livello del CCNL si attanaglierebbe perfettamente al ricorrente ("– i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate, – i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni,...Lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed



eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Riparatore”), che come detto si occupa di “- riparare e/o sostituire coperchi, ammortizzatori, pedaliera, tiranti, adesivi vari, ecc.; - riparare e/o ricomporre la struttura, con inserimento di pezze (con flessibile e/o avvitatore) e/o raddrizzamento del contenitore, onde renderne nuovamente possibile l’aggancio meccanico con i mezzi robotizzati”. Nel caso di specie, risulta quindi pienamente operante la presunzione di conformità a Costituzione (cfr. anche Cass. n. 27711/2023) del salario stabilito da un CCNL, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, qual è quello delle cooperative sociali. Non sindacabile risulta, pertanto, in relazione all’oggetto degli appalti e all’attività svolta dal ricorrente, l’applicazione dei livelli retributivi del CCNL in questione, che è un contratto leader. Il CCNL de quo, infatti, si applica anche al profilo di “Operaia/o qualificata/o anche all’utilizzo di strumentazione e macchinari, manutentore, conducente con patente B/C di mezzi ed automezzi, aiuto cuoca/o, addetta/o all’infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socioassistenziale, addetta/o all’assistenza di base o dell’accoglienza non formata/o, facilitatore linguistico altrimenti definito non formato”, profilo nel quale rientra (quale “manutentore”) evidentemente anche il ricorrente. Ne risulta, pertanto, la non applicabilità dei principi stabiliti da questo Tribunale con la sentenza n. 114/2022 con la quale, ad un autista di camion dei rifiuti, è stato applicato il livello salariale del contratto per dipendenti d’imprese addette ai Servizi Ambientali, in base al quale, le stesse mansioni erano retribuite con circa il 30 % in più.”

Tale decisione va richiamata anche in questa sede rispetto alla quale non sono state fornite argomentazioni idonee a confutarla.



Rispetto a quel giudizio, in questa sede vi è l'ulteriore questione relativa al primo contratto collettivo applicato al ricorrente, che è stato il CCNL Multiservizi UNCI dal 2015 al 2020, questione che si collega anche ad un lamentato sotto-inquadramento.

Da questo punto di vista la doglianza complessiva del ricorrente è fondata, perché grazie al sotto-inquadramento in forza del CCNL UNCI il ricorrente ha ricevuto meno di quanto gli spettasse, ex art. 36 Cost. per le mansioni svolte.

Lo stesso, infatti, inquadrato al 6° livello UNCI, avrebbe dovuto essere inquadrato in misura più remunerativa, posto che le sue mansioni esorbitavano dal 6° livello, posto che lo stesso ha sempre guidato un camion per il quale serve la patente B, mentre la declaratoria in questione prevede la propria applicabilità a “*conducent[i] di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente*”.

Più corretta invece la qualificazione superiore, considerate le mansioni promiscue di autista di mezzo con patente B e di manutentore.

Sul punto parte resistente (██████████ S.C.A.R.L. e ██████████) ossia i datori di lavoro dell'epoca in cui tale sotto-inquadramento avvenne) ha allegato che “*...qualora si applicasse la differente tipologia contrattuale di cui al punto che precede su un difforme livello, si arriverebbe ad una differenza di 58,96 euro lorde mensili*” (sempre con riferimento al conteggio del proprio consulente in atti).

Al riguardo, trattandosi di conteggi non contestati e considerato che quel CCNL è lo stesso che sarà poi applicato al ricorrente a decorrere dal 2021, gli stessi possono essere ritenuti corretti ed il contratto di riferimento conforme al parametro dell'art. 36 Cost., venendo in rilievo una differenza non certamente indifferente per il lavoratore (l'applicazione del contratto peggiore con inquadramento peggiore ha determinato una minore retribuzione annuale per il ricorrente di circa 2.000,00 all'anno per i primi 3 anni, posto che per essi non era nemmeno prevista la 14ma mensilità), pari a totali € 7.499,29 lordi (comprensivo di 517,11 euro a titolo di T.F.R.), oltre interessi legali a decorrere dal 1.8.2017 (data mediana indicata in via equitativa) sulle somme via via annualmente rivalutate sino alla data odierna, seguendo gli interessi legali.



Ultima questione: la solidarietà di tutti i datori di lavoro successivi e, dunque, anche di

██████████ SOC. COOP. A R.L. ONLUS, che ha acquisito il rapporto di lavoro del
ricorrente nell'ambito di un cambio appalto (di provenienza ██████████ S.C.A.R.L.).

Il ricorrente invoca l'art. 2112 c.c.

È pacifico che ██████████ ha assunto tutti i lavoratori di ██████████ S.C.A.R.L.
impegnati nell'appalto.

La questione se vi sia responsabilità solidale o meno di ██████████ dipende
dall'applicazione o meno dell'art. 2112 c.c. e, dunque, dall'esistenza o meno di un
trasferimento di impresa.

La versione attuale dell'art. 2112 c.c. è la seguente:

*“In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed
il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.*

*Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore
aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del
codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle
obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.*

*Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai
contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento,
fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili
all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra
contratti collettivi del medesimo livello.*

*Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di
licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di
licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale
modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie
dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.*

*Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda
qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il*



mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento. Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276".

La norma è di derivazione comunitaria e venendo alla giurisprudenza della CGUE, va premesso che in materia la stessa è sterminata, potendo qui solo evidenziarsi che la Corte – alla luce della finalità della direttiva, che è la tutela dei lavoratori a fonte del passaggio ad un altro soggetto dell'azienda nella quale i primi lavoravano e vogliono continuare a lavorare – ha ampliato notevolmente l'ambito applicativo della direttiva stessa, estendendo la nozione di trasferimento di azienda, in modo tale che tale trasferimento vi sia, in caso di prosecuzione dell'attività alle dipendenze di un altro soggetto, essenzialmente (in questo senso, per tutte, Corte di Giustizia UE, Sez. X, 19 ottobre 2017, Securitas, C-200/16, punti 29 e 30):

- a. nei "rami" nei quali rilevano beni strumentali importanti: se passano i mezzi, c'è trasferimento di azienda ed i lavoratori hanno diritto di passare, ossia non li si può escludere dal ramo ceduto; se non passano i mezzi non è detto che non passi l'azienda, potendo rivenirsi elementi di continuità anche nel passaggio di una parte significativa di lavoratori in grado di garantire la continuità del servizio (CGUE 27 febbraio 2020, C-298/18, Grafe e Pohle);
- b. nei rami c.d. "leggeri", basati sulla manodopera: se passa un numero significativo di lavoratori, c'è trasferimento di azienda ed i lavoratori hanno



diritto di passare a prescindere dal passaggio anche di mezzi materiali, ossia delle attrezzature con le quali viene svolta l'attività;

- c. in un appalto "misto" (gli elementi materiali non sono indispensabili; gli elementi materiali e la manodopera hanno pari importanza: *"Tenuto conto di tali elementi, occorre precisare, in primo luogo, che, oltre al caso in cui l'attività si basa principalmente sulla manodopera, previsto dalla giurisprudenza citata al punto 93 della presente sentenza, in una situazione in cui gli elementi materiali, quali gli edifici e i beni mobili, non sono indispensabili al buon funzionamento dell'entità interessata, o addirittura la manodopera e detti elementi materiali hanno pari importanza per il buon funzionamento di tale entità e l'attività dell'impresa uscente è stata proseguita dall'impresa entrante e la maggior parte del personale è stata riassunta da quest'ultima, l'assenza di un trasferimento di elementi materiali non impedisce di statuire che l'identità dell'entità economica può essere mantenuta al di là del suo trasferimento, cosicché occorrerebbe considerare che ha avuto luogo un «trasferimento d'impresa» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23"*: 24 giugno 2021, C-550/19, Obras y Servicios Públicos SA punto 97."); si applica la stessa regola vista per gli appalti leggeri.

Inoltre va dato altresì atto che in tema di appalti di mezzi la S.C. ha interpretato in via viepiù penetrante la direttiva in funzione del suo obiettivo, passando da ultimo a dare rilievo, anche in tali tipologie di rami all'elemento personale della professionalità degli addetti ai servizi, in quanto idoneo a mantenere da subito il richiesto livello qualitativo e quantitativo e, dunque, il risultato richiesto dalla committente (CGUE 27 febbraio 2020, C-298/18, Grafe e Pohle: *"41 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che, allorché un'entità economica rileva un'attività il cui svolgimento richieda importanti mezzi di esercizio, secondo una*



procedura di aggiudicazione di appalto pubblico, il fatto che detta entità economica non rilevi tali mezzi, di proprietà dell'entità economica che esercitava precedentemente l'attività di cui trattasi, a causa di vincoli giuridici, ambientali e tecnici imposti dall'amministrazione aggiudicatrice, non preclude necessariamente la qualificazione della fattispecie quale trasferimento di impresa, qualora altre circostanze di fatto, come la riassunzione di una parte sostanziale del personale e il proseguimento, senza soluzione di continuità, dell'attività di cui trattasi, consentano di concludere per il mantenimento dell'identità dell'entità economica interessata, circostanza che spetta al giudice nazionale valutare"; contra, in precedenza, CGUE 25 gennaio 2001, C-172/99 *Liikenne*¹; per quanto riguarda Grafe e Pohle va evidenziato come appaia ultroneo il riferimento al motivo della mancata acquisizione dei mezzi in uso al precedente appaltatore, essendo la fattispecie oggettiva – come è irrilevante il motivo dell'acquisizione dei precedenti mezzi o del personale, deve essere irrilevante anche il motivo della mancata acquisizione dei precedenti fattori della produzione – e rilevando esclusivamente il passaggio o meno di elementi materiali, personali e/o immateriali).

Nel caso di specie, considerando gli elementi di fatto, parte resistente sostiene che “...*la Mellon Soc. Coop a r.l. non passava alla Cristoforo nient'altro che il personale e sicuramente non già un “insieme di mezzi organizzati ed autonomi” per lo svolgimento del servizio*”, di essere un’ “*azienda dotata di una forte identità, con sede in Provincia di Firenze, ma attiva da oltre un ventennio ormai su tutto il territorio nazionale e su una vasta gamma di servizi diversi– portava sul cantiere la propria organizzazione: i propri mezzi, le proprie prassi nella gestione del personale, i propri referenti, i propri fornitori*”, di avere prima noleggiato e poi acquistato da terzi i mezzi (camion) utilizzati per svolgere il servizio e che il proprio consulente elabora le buste paga applicando un

¹ Che però, come nota la successiva CGUE Grafe e Pohle “*dal momento che, al punto 39 della sentenza del 25 gennaio 2001, Liikenne (C-172/99, EU:C:2001:59), la Corte si è premurata di sottolineare che la mancata cessione, dal vecchio al nuovo appaltatore, degli elementi patrimoniali materiali utilizzati per l'esercizio delle linee di autobus interessate costituisce una circostanza di cui occorre tenere conto, da tale punto non si può dedurre che il fatto che gli autobus siano rilevati debba essere considerato in astratto l'unico fattore determinante di un trasferimento d'impresa la cui attività consista nel trasporto pubblico di passeggeri con autobus*”.



diverso CCNL rispetto a quanto avveniva in precedenza.

L'appalto in questione appare di tipo misto, in cui vi sono rilevanti mezzi patrimoniali (i camion) ma nel quale l'esperienza del personale non è di minor valore, come peraltro risulta anche dal costo sia dei mezzi (nei primi mesi dell'appalto, ogni veicolo in affitto costava 1.600 euro mensili lordi, dunque -22 % di IVA, per circa € 1.250 euro mensili per ogni veicolo), somma inferiore al costo mensile di ogni lavoratore (il ricorrente costava oltre 1.500 euro mensili al datore; successivamente, con l'acquisto alcuni mesi dopo dei camion in proprietà, il discorso diviene di ammortamento, con probabilmente analoghi valori, se non valori più convenienti per l'azienda, che altrimenti avrebbe proseguito con il noleggio, che però era evidentemente più costoso e/o sconveniente).

Ne consegue che – in adesione al più recente degli orientamenti della CGUE – anche negli appalti in cui sono coinvolti mezzi rilevanti, il peso del personale non è indifferente laddove garantisce la continuità e l'efficienza del nuovo servizio e, conseguentemente, il mancato transito dei mezzi strumentali (camion) non può essere considerato decisivo per escludere la continuità dell'identità dell'impresa, che anzi va ravvisata proprio nel fatto che l'attività è proseguita senza interruzione grazie all'esperienza, alle capacità e alla conoscenza del "cantiere" da parte dei lavoratori riassunti dal nuovo appaltatore².

Dunque, in base all'art. 2112 c.c. in uno con la giurisprudenza della CGUE, va stabilito che vi è stato passaggio di azienda e, dunque, operano le conseguenti garanzie, tra le quali la solidarietà del nuovo datore di lavoro ex art. 2112, 2° comma c.c.

Parte resistente ha fatto riferimento nelle proprie difese all'art. 29, 3° comma del D.Lgs. n. 276/2003.

L'ultima versione del 3° comma dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, con effetto dal 23 luglio 2016, ad opera dell'art. 30 della L. 7 luglio 2016, n. 122 è la seguente:

² "....dai fatti di cui al procedimento principale risulta che il personale riassunto dal nuovo gestore è assegnato a mansioni identiche o simili e dispone di qualifiche e di competenze specifiche indispensabili al proseguimento, senza soluzione di continuità, dell'attività economica considerata": CGUE Grafe e Pohle punto 40.



“3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda”.

Il discorso qui sarebbe molto lungo, ma per semplificare, può osservarsi quanto segue.

La precedente versione della disposizione (*“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”*), nel richiedere – secondo parte della giurisprudenza di legittimità – il passaggio di beni di non trascurabile entità (Cass. n. 11918/2013: *“Ai fini del trasferimento d'azienda, la disciplina di cui all'art. 2112 cod. civ. postula soltanto che il complesso organizzato dei beni dell'impresa - nella sua identità obiettiva - sia passato ad un diverso titolare in forza di una vicenda giuridica riconducibile al fenomeno della successione in senso ampio, potendosi così prescindere da un rapporto contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello che subentra nella gestione. Tuttavia, non può ravvisarsi un trasferimento d'azienda in ipotesi di successione nell'appalto di un servizio, ove non sia dimostrato un passaggio di beni di non trascurabile entità, e tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa; ancora”*: Cass. n. 9682/2016) aveva portato alla procedura di pre-infrazione EU Pilot 7622/15/EMPL, proprio per evitare la quale si è pervenuti alla più recente formulazione della norma nel 2016.

In linea generale va affermato che – date delle regole a livello euro-unitario ad opera della CGUE – né il legislatore interno né i giudici interni possono derogarvi, essendo in particolare questi ultimi tenuti all'obbligo di interpretazione conforme (per tutte: CGUE, 24 giugno 2019, C-573/17, Popławski).

Visti dunque i criteri eurounitari sopra descritti e che presiedono da decenni le decisioni delle controversie in questione nell'ambito di tutti i paesi membri, il legislatore interno o



i giudici interni non possono derogarvi ed in particolare introdurre elementi dissonanti in grado di paralizzare o annullare i diritti riconosciuti ai lavoratori (da ultimo) dalla direttiva 2001/23.

Dunque, una volta accertato sulla base delle regole già viste l'esistenza del trasferimento di impresa, non è possibile dare rilievo ad altre e diverse circostanze al fine di escludere gli effetti previsti a livello comunitario ed a livello interno, tramite la novellazione dell'art. 2112 c.c..

Ci si chiederà, pertanto, per servire a che cosa e per quale scopo è utilizzato l'art. 29, 3° comma.

Alla prima domanda può risponderci facendo riferimento ai lavori preparatori, dai quali risulta che, scartata l'ipotesi di mera abolizione della norma, si optò per la formulazione attuale allo scopo di *“rimettere all’apprrezzamento del magistrato la differenza tra il genuino cambio di appalto e - invece - il mero trasferimento d’azienda o di parte di essa, indicando gli elementi di discontinuità, nei beni materiali e nel metodo organizzativo, che devono orientare l’apprrezzamento della stessa giurisprudenza”*.

Ma qui le possibilità sono invero 3.

O la norma è ridondante rispetto all'*acquis communautaire* e allora si può evitare di prenderla in considerazione (come fatto sinora nella presente sentenza).

O la norma deroga alle regole dell'art. 2112 c.c. nelle ipotesi di cambio appalto in cui il passaggio dei lavoratori avviene non in maniera spontanea (ma in forza di clausole sociali – contrattuali, normative o da bandi di gara), ma questo non può essere ammesso, posto che a livello comunitario il motivo (spontaneo o meno) del passaggio di lavoratori da un'entità ad un'altra è indifferente (C. giust. 24 gennaio 2002 in C-51/00 Temco, cit., già pubblicata allorquando il legislatore decise di intervenire con la prima versione dell'art. 29, 3° comma).

Dunque, in nessun caso, l'art. 29, 3° comma può introdurre elementi diversi ed ulteriori rispetto a quelli già da prendere in considerazione ex art. 2112 c.c., con la conseguenza dell'obbligo di interpretazione conforme, in questo caso sostenibile valorizzando la



nozione di “identità” dell’art. 29, 3° comma da intendersi identicamente a quella di identità contenuta nell’art. 2112, 5° comma c.c.³.

La terza ipotesi è quella in forza della quale alla norma va riconosciuto un significato positivo e questo è rappresentato dall’inversione dell’onere della prova in materia, nel senso che al passaggio di parte dei dipendenti scatta l’onere in capo al nuovo datore di lavoro di dimostrare l’inesistenza dei presupposti di cui all’art. 2112 c.c..

Questo onere della prova, in conformità a quanto appena sopra visto, non potrà certamente essere superato mediante riferimenti a fattori diversi rispetto a quelli usualmente utilizzati in sede di art. 2112 c.c. e, dunque, se ai sensi di questa norma vi è stato passaggio di impresa, sarà del tutto irrilevante sia che il “nuovo appaltatore [sia] dotato di propria struttura organizzativa e operativa”, sia che siano “presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa”, qualunque cosa ciò significhi.

Non appare invece pertinente – ai fini interpretativi della norma – un richiamo agli elementi che usualmente la giurisprudenza di legittimità impiega nell’ambito dei processi in cui i lavoratori chiedono di non vedersi applicato il trasferimento di ramo di azienda (usualmente “leggera”) nell’ambito di fenomeni esternalizzatori (e poi di “terziarizzazione” interna, con contestuale contratto di appalto).

In quei tipi di giudizi – pur avendo la Corte di Giustizia chiarito a più riprese che il contratto di lavoro del lavoratore dissenziente non transita alla cessionaria e, dunque, non si applicano né l’art. 3, 1° paragrafo della direttiva, né l’art. 2112, 1° comma⁴ – la

³ Laddove l’interpretazione conforme fosse *contra legem* – come detto, non è questo caso – e quindi impraticabile, pur non essendo possibile nei rapporti tra privati procedere alla disapplicazione della norma interna, residuerebbe la responsabilità erariale in favore del privato danneggiato dalla scorretta applicazione del diritto comunitario (sulla base della nota sentenza Frankovich (C-6/90 e C-9/90, EU:C:1991:428): Sentenza del 17 marzo 2022 NP contro Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, C-232/20, EU:C:2022:196, punti 81 e 99; fermo restando che qualunque giudice del caso concreto potrebbe rivolgersi sia alla Corte di giustizia che alla Consulta per ottenere una condanna dell’interpretazione antieuropea della norma).

⁴ V. Trib. Ravenna n. 228/2025 che richiama le pronunce CGUE 16. 12. 1992 — cause riunite C-132/91, C-138/91 E C-139/91, Katsikas, sentenze 7 marzo 1996, cause riunite C-171/94 e C-172/94, Merckx e Neuhuys e sentenza 24 gennaio 2002, C-51/00, Temco.



giurisprudenza di legittimità ha recuperato (successivamente all'abolizione del requisito della preesistenza del ramo di azienda ad opera del legislatore del 2003) un richiamo alle regole comunitarie contenuto nella sentenza Amatori (6.3.2014, C-458/12⁵), valorizzato al fine di escludere il trasferimento di rami leggeri privi di preesistente autonomia.

In quella sede la S.C. ha quindi escluso che possa aversi un trasferimento di azienda se la struttura trasferita, per potere operare, necessita di integrazioni di rilievo ad opera della cessionaria, come a significare con ciò un risvolto del difetto di preesistente autonomia.

Di recente, tuttavia, questa nozione è stata trasposta nell'ambito delle cause relative ai cambi appalto, nel tentativo di dare un senso e una interpretazione all'art. 29, 3° comma, da parte di una sentenza di legittimità (Cass. n. 27607/2024), secondo la quale *“L'applicazione delle tutele dettate dall'art. 2112 c.c. conseguirà tutte le volte in cui si rilevi che l'entità trasferita – senza la necessità di integrazioni di rilievo da parte dell'impresa subentrante – sia idonea ad eseguire l'appalto in tendenziali condizioni di autonomia operativa. Le modifiche organizzative apportate dall'impresa subentrante nella fase di esecuzione dell'appalto determineranno, dunque, una “discontinuità “nella*

⁵ Secondo la quale “32 Ne consegue che, ai fini dell'applicazione di detta direttiva, l'entità economica in questione deve in particolare, anteriormente al trasferimento, godere di un'autonomia funzionale sufficiente, là dove la nozione di autonomia si riferisce ai poteri, riconosciuti ai responsabili del gruppo di lavoratori considerato, di organizzare, in modo relativamente libero e indipendente, il lavoro in seno a tale gruppo e, più specificamente, di impartire istruzioni e distribuire compiti ai lavoratori subordinati appartenenti al gruppo medesimo, e ciò senza intervento diretto da parte di altre strutture organizzative del datore di lavoro (sentenza Scattolon, cit., punto 51 e la giurisprudenza ivi citata). 33 Tale conclusione è corroborata dall'articolo 6, paragrafo 1, primo e quarto comma, della direttiva 2001/23, relativo alla rappresentanza dei lavoratori, a norma del quale tale direttiva è destinata ad applicarsi a qualsiasi trasferimento che soddisfi le condizioni enunciate all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva medesima, indipendentemente dal fatto che l'entità economica trasferita conservi o meno la propria autonomia nella struttura del cessionario (v., in tal senso, sentenza del 12 febbraio 2009, Klarenberg, C-466/07, Racc. pag. I-803, punto 50). 34 Infatti, l'impiego, al citato articolo 6, paragrafo 1, primo e quarto comma, del termine «conservi» implica che l'autonomia dell'entità ceduta deve, in ogni caso, preesistere al trasferimento. 35 Pertanto, qualora risultasse, nel procedimento principale, che l'entità trasferita di cui trattasi non disponeva, anteriormente al trasferimento, di un'autonomia funzionale sufficiente – circostanza questa che spetta al giudice del rinvio verificare –, tale trasferimento non ricadrebbe sotto la direttiva 2001/23. In tal caso, dalla direttiva non deriverebbe alcun obbligo di mantenimento dei diritti dei lavoratori trasferiti”.



misura in cui incidano sul complesso aziendale in modo tale da integrare una autonomia funzionale insufficiente”.

Tale “trasfusione” di principio (dall’ambito restrittivo – esternalizzazioni di rami leggeri – all’ambito estensivo – cambi appalto) non convince, in quanto il principio *de quo* appare alieno al *milieu* comunitario di riferimento.

Peraltro la S.C. sembra trarre tale principio in continuità rispetto alla sentenza CGUE Klarenberg (C. giust. 12 febbraio 2009 in C-466/07), la quale, tuttavia, dà una regola differente e tale regola è quella che le innovazioni organizzative che possono essere introdotte dalla cessionaria dopo il trasferimento sono del tutto irrilevanti ai fini dello stabilire se il trasferimento è avvenuto o meno, purché la cessionaria continui un’attività economica “*identica o analoga*”⁶.

La regola di CGUE Klarenberg è proprio quella che consente di escludere rilievo alle riorganizzazioni dell’entità successive al trasferimento, purché si continui ad operare nell’ambito di servizi perlomeno analoghi.

Qui il servizio è addirittura lo stesso e, dunque, è del tutto irrilevante quanto variato a livello organizzativo dopo il passaggio.

Pertanto, il principio di Cass. n. 27607/2024, ove volto a dare rilievo ad elementi estranei rispetto a quelli da valutare ex art. 2112 c.c., non può essere seguito e, quindi, una volta verificata ex art. 2112 c.c. (e direttiva 2001/23/CE) che vi è stato il passaggio di impresa nei termini sopra illustrati, il giudizio di fatto si conclude e non vi sono ulteriori accertamenti da fare.

Qui è importante notare come la questione del mancato passaggio dei mezzi (camion) è stata valutata secondo il metro della CGUE in ambito di applicazione dell’art. 2112 c.c. ed esso – premesso che il mancato passaggio dei mezzi non è decisivo nemmeno in un

⁶ E, dunque, “è il mantenimento non già della struttura organizzativa specifica imposta dall’imprenditore ai diversi fattori di produzione trasferiti, bensì del nesso funzionale di interdipendenza e complementarità fra tali fattori a costituire l’elemento rilevante per determinare la conservazione dell’identità dell’entità trasferita: il mantenimento di un siffatto nesso funzionale tra i vari fattori trasferiti consente al cessionario di utilizzare questi ultimi, anche se essi sono integrati, dopo il trasferimento, in una nuova diversa struttura organizzativa al fine di continuare un’attività economica *identica o analoga*”.



caso in cui i mezzi siano rilevanti per lo svolgimento dell'attività economica – e stato ritenuto influente al fine di escludere l'identità dell'entità trasferita, essendo risultato prevalente l'elemento personale, rappresentato dal passaggio dei lavoratori già da tempo collaudati sul un servizio appaltato svolto su un rilevante ambito territoriale.

Ma se a questo punto volesse darsi rilievo alla regola del “*senza la necessità di integrazioni di rilievo da parte dell'impresa subentrante*” di Cass. n. 27607/2024, ne deriverebbe che l'acquisto dei nuovi camion rappresenterebbe sicuramente una integrazione di rilievo e, dunque, dovrebbe escludersi il passaggio di azienda ex art. 2112 c.c. per essere sussistente un “genuino cambio appalto”.

Tale conclusione la si reputerebbe contraria all'art. 2112 c.c. e al diritto comunitario con la conseguenza che l'art. 29, 3° comma (anche e soprattutto nell'interpretazione più recente della S.C.) non può avere alcuna valenza al fine di escludere gli effetti di tutela per il lavoratore in presenza di un trasferimento di entità economica ai sensi dell'art. 2112 c.c. interpretato alla luce dell'*acquis comunitario*.

Dunque, e concludendo l'art. 29, 3° comma del D.Lgs. n. 276/2003 va fatto oggetto, in uno con l'art. 2112, 5° comma c.c., di interpretazione conforme alla direttiva n. 2001/23 e non nel senso di introdurre una esenzione dall'applicazione dell'art. 2112 c.c. nel caso in cui sulla base del 5° comma dello stesso e della direttiva 2001/23 – nell'interpretazione datane della CGUE – sussistesse un trasferimento di impresa.

Ne discende che anche ██████████ SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS è da ritenersi obbligata in solido con ██████████ S.C.A.R.L. e ██████████ ██████████ (quest'ultimo risponde dei crediti anche successivi al conferimento della sua azienda nella neocostituita S.A.S. ██████████, posto che il ██████████ era di quest'ultima socio di rischio) al pagamento della somma sopra indicata.

La regola della responsabilità solidale di cui all'art. 2112 c.c. non opera, invece, per i debiti previdenziali (“*In caso di trasferimento di azienda, i debiti contratti dall'alienante nei confronti degli istituti previdenziali per l'omesso versamento dei contributi obbligatori, esistenti al momento del trasferimento, costituiscono debiti inerenti*”).



all'esercizio dell'azienda e restano soggetti alla disciplina dettata dall'art. 2560 c.c., senza che possa operare l'automatica estensione di responsabilità all'acquirente ex art. 2112, comma 2, c.c., neanche in virtù di un'interpretazione "a contrario" della previsione di cui all'art. 3, paragrafo 4, lett. a), della Direttiva n. 2001/23/CE, stante l'autonomia del rapporto contributivo, intercorrente tra datore di lavoro ed ente previdenziale, dal rapporto di lavoro": Cass. n. 3646/2016).

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate in relazione al *petitum* riconosciuto in sentenza (le spese verso INPS ed INAIL possono compensarsi attesa la posizione di meri litisconsorti di questi ultimi e lo svolgimento da parte loro di limitatissima attività processuale).

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

- 1) condanna ██████████ SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS, ██████████ S.C.A.R.L. e ██████████ in solido tra loro al pagamento, in favore del ricorrente, della somma di € 7.499,29 lordi (comprensivo di 517,11 euro a titolo di T.F.R.), oltre interessi legali a decorrere dal 1.8.2017 sulle somme via via annualmente rivalutate sino alla data odierna, seguendo gli interessi legali;
- 2) condanna ██████████ S.C.A.R.L. e ██████████ alla regolarizzazione previdenziale dei relativi contributi laddove non prescritti;
- 3) condanna ██████████ SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS, ██████████ S.C.A.R.L. e ██████████ a rimborsare al ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 3.500,00 per compensi, oltre i.v.a., c.p.a. e 15,00 % per rimborso spese generali;
- 4) compensa le spese legali con INPS ed INAIL.



Sentenza n. 249/2025 pubbl. il 08/07/2025

RG n. 144/2023

Sentenza n. cronol. 1799/2025 del 08/07/2025

Ravenna, 8 luglio 2025

Il Giudice

dott. Dario Bernardi

