

*La modifica della titolarità del rapporto di lavoro nell'appalto:  
disciplina e conseguenze*

*Le clausole sociali*

*Avv. Elisabetta Cassaneti*

**30 marzo 2022**

## Le clausole sociali: definizione

Disposizioni che impongono ad un datore di lavoro il rispetto di determinati standard di protezione sociale e del lavoro come condizione per svolgere attività economiche in appalto o in concessione o per accedere a benefici di legge ed agevolazioni finanziarie.

- Clausole di “**equo trattamento**”, vincolano l’impresa aggiudicataria di un appalto pubblico a rispettare i trattamenti economici e normativi fissati dai contratti collettivi, al fine di garantire un’adeguata tutela dei lavoratori e di contrastare dinamiche di concorrenza al ribasso del costo del lavoro (art. 36 Statuto Lavoratori regola generale per qualsiasi pubblica amministrazione).
- Clausole “**di seconda generazione**”, impongono al datore di lavoro l’obbligo di riassumere i lavoratori impiegati dall’impresa alla quale succede nella gestione di un’attività in appalto o in concessione. (previste in alcune leggi di liberalizzazione dei servizi pubblici, ma è soprattutto la contrattazione collettiva).

## Le clausole sociali: definizione



La clausola sociale è quindi un istituto che nasce nell'ambito del diritto delle relazioni industriali ed è volto a garantire la stabilità occupazionale dei lavoratori in caso di successione tra imprenditore cedente e imprenditore cessionario nell'ambito di un contratto di appalto.

## Segue. Le clausole sociali: definizione

Procedura di nuova assunzione  
dei lavoratori addetti  
nell'appalto da parte  
dell'impresa aggiudicatrice,  
subentrata all'impresa uscente

L'applicazione della clausola **non**  
configura un'ipotesi di trasferimento  
d'azienda *ex art. 2112 c.c.*, salvo il  
caso in cui il subentro nell'appalto  
coinvolga oltre ai lavoratori oggetto  
di trasferimento, anche beni di non  
trascurabile entità (Cass. 31 gennaio  
2020 n. 2315)

## Le fonti

### ❖ Art. 29 III comma Dlgs. n. 276/2003

(...) *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.*

## Le fonti

### ❖ Art. 50 Dlgs. n. 50/2016

(Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi)

1. *Per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la **stabilità occupazionale** del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto.*

NB. La disposizione appare perfettamente in linea con le direttive comunitarie (cfr. artt. 38 e 26 delle Direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE).

### ❖ I contratti collettivi

## La clausola sociale è un contratto a favore del terzo ?

Secondo parte della dottrina, le clausole sociali sono riconducibili alla figura del contratto a favore di terzo disciplinato dall'art. 1411 c.c.

- ✓ parte stipulante → l'organizzazione sindacale dei lavoratori;
- ✓ parte promittente → nuovo appaltatore vincolato dall'applicazione del contratto collettivo;
- ✓ terzo beneficiario → lavoratore impiegato nel precedente appalto.

## Segue. La clausola sociale è un contratto a favore del terzo

All'**obbligo** assunto attraverso il contratto collettivo dal nuovo appaltatore corrisponde un **diritto soggettivo** del singolo lavoratore, che può essere azionato anche attraverso il ricorso alla tutela in forma specifica *ex art. 2932 c.c.*

La clausola deve individuare con sufficiente precisione le condizioni essenziali dell'istaurando rapporto di lavoro e rendere i beneficiari **determinati o determinabili**.

In difetto i lavoratori non possono domandare l'adempimento in forma specifica o pretendere il risarcimento per l'inadempimento.

## Corte di Giustizia

tutela occupazionale

**EQUILIBRIO**

libertà imprenditoriale



le clausole sociali, volte alla tutela del diritto al lavoro, inteso nel duplice senso di diritto a condizioni di lavoro dignitose e di diritto all'occupazione, possono entrare in conflitto con la libertà d'iniziativa economica dell'impresa.

## Compatibilità con principi comunitari e costituzionali

Secondo la Corte di Giustizia Europea le clausole sociali devono essere formulate in modo da contemperare l'applicazione dei principi di libertà di stabilimento, di concorrenza e di libera impresa (cfr. fra le tante, **C.G. C-460/2002, C.G.-386-2003; C.G. 346/2008**).

- ❖ Libertà di iniziativa economica sancita dall'art. 41 Cost.
- ❖ Diritto al lavoro sancito dall'art. 35 della Cost.



In forza di tali principi, **le parti sociali** hanno previsto in alcuni accordi l'esame congiunto della mutuata situazione e l'armonizzazione degli eventuali cambiamenti alle esigenze tecnico-organizzative ed economiche dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali.



- obiettivo di garantire la piena occupazione di tutti gli addetti nell'appalto**
- non automaticità del passaggio dei lavoratori alla azienda subentrante.**

## Compatibilità con principi comunitari e costituzionali

Corte Giustizia UE sez. II, 03/04/2008, n.346



*La direttiva 96/71, interpretata alla luce dell'art. 49 Ce, osta ad un provvedimento legislativo nazionale che imponga agli enti pubblici aggiudicatori di attribuire gli appalti relativi a lavori edili esclusivamente alle imprese che, all'atto della presentazione delle offerte, si impegnino a corrispondere ai propri dipendenti una retribuzione non inferiore a quella minima prevista dal contratto collettivo vigente nel luogo dell'esecuzione dei lavori in questione.*

## Il contenuto di alcuni CCNL

### ***CCNL AUTOTRASPORTI LOGISTICA***

*Art. 42 bis  
(Cambi di appalto)*

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.

**Su richiesta delle OO.SS.** stipulanti competenti territorialmente l'azienda appaltante, informerà in uno **specifico incontro** sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente c.c.n.l.

L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente. (...).

## Il contenuto di alcuni CCNL

### ***CCNL TELECOMUNICAZIONI***

*Art. 53 bis*

*(Procedura per i cambi di appalto per le attività di CRM/BPO)*

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 11/2016, le parti condividono di adottare, nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito c.c.n.l. TLC) la seguente disciplina per la prosecuzione dei rapporti di lavoro subordinato in caso di successione di imprese in occasione dei cambi di appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di call center.
2. **L'impresa committente** che intende stipulare un nuovo contratto di appalto che potrebbe determinare un cambio di fornitore rispetto a quello già utilizzato, **almeno 60 giorni prima** fornirà una **informazione** sulle caratteristiche dell'appalto e sulle sue eventuali variazioni alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti e le R.S.U. o il Coordinamento nazionale delle R.S.U. eletto dalle R.S.U. nell'ambito delle stesse per le materie ad esso demandate dagli specifici accordi aziendali.
3. In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di call center, **l'azienda fornitrice uscente** ne darà comunicazione preventiva, successiva all'aggiudicazione **entro 30 giorni dall'inizio delle attività**, alle Organizzazioni Sindacali territoriali e/o nazionali stipulanti unitamente alla R.S.U. fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati al netto del personale che può essere reimpiegato su altre attività, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto in questione da almeno 6 mesi. Analoga comunicazione sarà inviata dall'impresa aggiudicatrice a conferma dell'aggiudicazione stessa, entro 30 giorni prima dell'inizio delle attività. Dette comunicazioni potranno avvenire congiuntamente o disgiuntamente e potrà essere altresì comprensiva della successiva comunicazione di cui al comma 5.

## Il contenuto di alcuni CCNL

### ***CCNL TELECOMUNICAZIONI***

*Art. 53 bis*

*(Procedura per i cambi di appalto per le attività di CRM/BPO)*

4. In caso di **cambio di appalto** così come definito al comma 2, il rapporto di lavoro precedentemente costituito con l'appaltatore uscente **continua con l'appaltatore subentrante**, secondo quanto previsto dall'art. 1 comma 10, della legge n. 11/2016 e alle modalità e condizioni previste dalla presente procedura, nel rispetto del quadro legislativo di provenienza. A tal fine, nell'ambito della procedura descritta nei commi 3, 5 e 6, sarà definita a livello aziendale, per i singoli rapporti di lavoro interessati, la variazione del datore di lavoro senza che per quest'ultimo derivino oneri aggiuntivi e non riconducibili alle finalità della suddetta disposizione di legge, prevedendo la manleva in favore dell'azienda fornitrice subentrante. La presente disciplina trova applicazione anche nel caso in cui presso l'azienda subentrante sia in corso l'utilizzo di ammortizzatori sociali.  
In caso di cambio di appalto possono **verificarsi due casi**:
  - a) **Subentro nell'appalto a parità di termini**, modalità e condizioni contrattuali con il contestuale assorbimento del personale dipendente dall'impresa fornitrice uscente, già addetto alle medesime attività di call center risultante da documentazione probante che ne attesti l'impiego in via continuativa ed esclusiva da almeno 6 mesi.
  - b) **Subentro nell'appalto con variazione** delle modalità e delle condizioni relative alla gestione dei rapporti di lavoro subordinato, definendo le tempistiche dell'inserimento del personale precedentemente impiegato su tale attività.
5. Successivamente e comunque **almeno 30 giorni prima della data del subentro**, le aziende appaltatrici interessate comunicheranno alle Organizzazioni sindacali così come sopra individuate, le condizioni, le modalità e le tempistiche relative all'assorbimento del personale interessato, anche secondo quanto previsto al successivo comma 7.
6. **Entro i successivi 5 giorni** dal ricevimento delle comunicazioni di cui al comma precedente, le strutture sindacali **potranno richiedere un incontro** con l'azienda fornitrice subentrante ed eventualmente con l'azienda fornitrice uscente per individuare le opportune soluzioni finalizzate a raggiungere un'intesa nell'ambito di quanto previsto al comma seguente; **la procedura di esame congiunto si intenderà comunque utilmente esperita entro 20 giorni dalla sua attivazione**.

## Il contenuto di alcuni CCNL ***CCNL TELECOMUNICAZIONI***

*Art. 53 bis*

*(Procedura per i cambi di appalto per le attività di CRM/BPO)*

7. Nel caso di cui al comma 4 lett. b), la procedura descritta nei commi 3, 5 e 6, potrà essere attivata, a livello aziendale, per un esame della situazione, al fine di rendere compatibili le esigenze dell'impresa subentrante con le esigenze di continuità lavorativa dei lavoratori, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, facendo ricorso, alla variazione dell'attività da svolgere, ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative. Restano ferme le ulteriori condizioni normative vigenti all'atto della costituzione del rapporto di lavoro con il fornitore uscente. In sede di accordo aziendale saranno previste le tempistiche dell'inserimento del personale. Le parti convengono, comunque, che nell'assorbimento del personale interessato, i livelli inquadramentali di destinazione e le relative retribuzioni non potranno essere inferiori al 3° livello secondo quanto previsto dall'art. 23 del c.c.n.l. TLC per il disimpegno delle mansioni connesse allo svolgimento diretto ovvero di coordinamento delle attività di call center interessate dalla successione di imprese nel contratto di appalto. Sono fatte salve le assunzioni precedentemente effettuate dal fornitore uscente al 2° livello inquadramentale in forza e nel rispetto di quanto previsto dalla "Nota a verbale" di cui all'art. 23.  
Resta facoltà dell'azienda subentrante escludere dal processo di riassorbimento di personale, i lavoratori che svolgono funzioni indirette di supporto alle attività operative, ivi compresi coloro che svolgono funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e di controllo. I team leader impiegati in via continuativa nella commessa oggetto dell'appalto in questione da almeno 6 mesi potranno essere adibiti ad attività operative, con il conseguente inquadramento, livello retributivo e orario di lavoro di riferimento.  
In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente nell'assorbimento del personale si terrà conto del relativo ambito territoriale in cui opera il personale.
8. Decorso il termine di cui al comma 6 la procedura si intende esperita.

## Il contenuto di alcuni CCNL

### ***CCNL AUTOSTRADE***

*Art. 50  
(Appalti)*

Nei contratti di appalto le aziende committenti verificheranno l'idoneità dell'appaltatore, previa acquisizione di tutta la documentazione di legge prevista dalla normativa sugli appalti pubblici.

L'azienda committente **favorirà incontri** tra le parti aziendali e sindacali per le informative relative alle condizioni occupazionali e di lavoro del personale.

## Il contenuto di alcuni CCNL

### *CCNL Multiservizi*

*Art. 4*

*(Cessazione Cambio di appalto)*

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

(...) **In ogni caso di cessazione cambio di appalto**, l'azienda cessante ne darà **preventiva comunicazione**, ove salvo casi in cui non sia oggettivamente possibile, **almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione**, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni su: - sulla consistenza numerica degli addetti interessati, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione in forza e occupati stabilmente da almeno 4 mesi; (...).

Tale comunicazione è contestualmente inviata all'azienda subentrante.

L'azienda subentrante, con la massima tempestività e **almeno 15 giorni prima che il contratto abbia esecuzione**, e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili, darà comunicazione del subentro nell'appalto alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del c.c.n.l.-

**Su richiesta di queste ultime**, le parti si incontreranno prima del subentro per assicurare la corretta applicazione delle condizioni del passaggio del lavoratore. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

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

b) in caso di **cessazione di appalto con modificazioni** di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative<sup>17</sup>, mobilità.

## Il contenuto di alcuni CCNL

### ***CCNL Multiservizi***

*Art. 4*

*(Cessazione Cambio di appalto)*

Nelle procedure di **cambio di appalto** l'**impresa subentrante**, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva (...).

## Il contenuto di alcuni CCNL

### ***CCNL Multiservizi***

#### *Art. 4*

#### *(Cessazione Cambio di appalto)*

L'impresa cessante, appena ne ha l'ufficialità e comunque entro il tempo utile all'applicazione delle procedure come sopra individuate, consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione: - nominativo, data e luogo di nascita, e codice fiscale (...).

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 57.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

## Il contenuto di alcuni CCNL

***CCNL Sistema industriale integrato di bene e servizi tessili e medici affini (lavanderie industriali)***

*Accordo 11 maggio 2017  
(Clausola sociale di garanzia occupazionale negli appalti)*

**3. In ogni caso di cessazione di appalto o di concessione, l'azienda cessante ne darà comunicazione, entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione della delibera di definitiva aggiudicazione, alle strutture sindacali aziendali, alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. e all'azienda subentrante, se conosciuta, fornendo informazioni sul numero degli addetti interessati, sull'orario di lavoro settimanale e sull'inquadramento contrattuale, indicando quelli impiegati nell'appalto o nella concessione da almeno 6 mesi precedenti alla delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione e che prestano servizio presso le strutture sanitarie/assistenziali pubbliche interessate dall'appalto o dalla concessione. L'azienda subentrante darà comunicazione alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. del subentro e della data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione, entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione della delibera di definitiva aggiudicazione; comunicherà inoltre eventuale variazione della data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione, entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento da parte dell'Ente appaltante della lettera di comunicazione/variazione di inizio esecuzione dell'appalto/concessione.**

## Il contenuto di alcuni CCNL

### *CCNL Sistema industriale integrato di bene e servizi tessili e medici affini (lavanderie industriali)*

4. Ad ogni modo, quest'ultima comunicazione ha il solo scopo di informare le organizzazioni sindacali territoriali di eventuali variazioni alla data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione e non produce alcun effetto sia con riferimento al computo dei 6 mesi di cui al comma precedente e ai commi 11, 15 e 18 del presente articolo, sia in relazione al decorso dei termini di cui al comma successivo.
5. L'Associazione imprenditoriale convocherà, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, l'azienda subentrante e l'azienda cessante, **entro i 20 giorni successivi al ricevimento della predetta richiesta**, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le eventuali mutate esigenze tecnico-organizzative ed economiche dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali.
6. Fermo restando la quantità delle risorse umane previste nel progetto tecnico del servizio offerto dal nuovo appaltatore, la finalità dell'armonizzazione è quella di consentire un utilizzo di personale precedentemente occupato.
7. In ogni caso, le assunzioni effettuate sulla base del presente articolo non costituiscono occupazione aggiuntiva (...).
11. La gestione subentrante assumerà il personale addetto di cui al comma 6, riferito all'appalto o alla concessione, in quanto regolarmente iscritto sui libri paga-matricola della gestione uscente da almeno 6 mesi precedenti alla delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione, **con esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva o di controllo dell'impianto con responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale nei confronti degli altri lavoratori**.

## Il contenuto di alcuni CCNL

### *CCNL Sistema industriale integrato di bene e servizi tessili e medici affini (lavanderie industriali)*

12. L'esclusione del personale di cui al comma precedente dal passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante e/o l'utilizzo da parte di quest'ultima di attrezzature proprie possono costituire, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla legge 7 luglio 2016, n. 122, elementi di discontinuità che determinano una specifica identità d'impresa.
13. Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la gestione subentrante e quella uscente **si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni sindacali ogni possibilità di reimpiego**, in conformità alle specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.
14. Ai lavoratori coinvolti nel passaggio sarà **formulata proposta di assunzione** coerente con l'organizzazione che l'impresa subentrante intende applicare e con le previsioni del bando di gara e del capitolato d'appalto o di concessione.(...).
17. Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla eventuale contrattazione integrativa salariale.
- (...) 20. Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

## Profili applicativi

*Le clausole dei contratti collettivi che disciplinano il "cambio appalto" con l'obbligo del mantenimento dell'assetto occupazionale e delle medesime condizioni contrattuali ed economiche **vincolano l'operatore economico**, non già in qualità di precedente aggiudicatario, ma solo se **imprenditore appartenente ad associazione datoriale firmataria del contratto collettivo**; a queste condizioni, infatti, la clausola, frutto dell'autonomia collettiva, ove più stringente, prevale anche, sulla clausola contenuta nel bando di gara.*

**Consiglio di Stato sez. V, 12/09/2019 n. 6148**

*Tuttavia la stabilità del rapporto di lavoro, garantita tramite il contratto collettivo nelle modalità indicate, potrebbe risultare “indebolita” per il fatto di essere garantita proprio a livello contrattuale. Avendo, infatti, il contratto collettivo una efficacia soggettivamente limitata, le clausole che garantiscono ai lavoratori la continuità del rapporto di lavoro risultano opponibili all’impresa subentrante solo se anch’essa applica lo stesso contratto collettivo o altro contratto che contempli analogo obbligo.*

**Ministero del Lavoro: interpello n. 22 del 1 agosto 2012**

NB secondo l’interpretazione più restrittiva le clausole sociali “contrattuali” sarebbero effettive solo qualora entrambi le aziende siano iscritte all’associazione datoriale firmataria del CCNL

## Profili applicativi

*Nell'ipotesi di cambio di gestione dell'appalto con passaggio dei lavoratori all'impresa nuova aggiudicatrice, la conseguente azione per l'accertamento e la dichiarazione del diritto di assunzione del lavoratore presso l'azienda subentrante non è assoggettata al termine di decadenza di cui all'art. 32 della l. n. 183 del 2010, non rientrando nella fattispecie di cui alla lett. c), riferita ai soli casi di trasferimento d'azienda, né in quella di cui alla lett. d) del medesimo articolo; detta norma presuppone, infatti, non il semplice avvicendamento nella gestione, ma l'opposizione del lavoratore ad atti posti in essere dal datore di lavoro dei quali si invochi l'illegittimità o l'invalidità con azioni dirette a richiedere il ripristino del rapporto nei termini precedenti, anche in capo al soggetto che si sostituisce al precedente datore, o ancora, la domanda di accertamento del rapporto in capo al reale datore, fondata sulla natura fraudolenta del contratto formale.*

Cassazione civile sez. lav., 25/05/2017, n.13179

Tribunale Milano sez. lav., 6/09/2018, n. 2032

## Profili applicativi

*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), sicchè 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.*

Cassazione civile sez. lav., 29/01/2020 n. 2014

## Profili applicativi

*In caso di cessione d'appalto, l'impugnazione del licenziamento comunicato alla società cedere e l'azione per ottenere l'assunzione presso l'impresa subentrante sono tra loro compatibili. La reintegrazione è possibile in entrambi le imprese che si succedono nella gestione.*

Corte d'Appello di Milano 20 febbraio 2019 n.72

## Profili applicativi

*La mera cessazione dell'appalto non implica necessariamente l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, che deve perciò essere specificamente ed adeguatamente provato dal datore di lavoro, unitamente all'assolvimento **dell'obbligo di repêchage**, che si sostanzia nella dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore all'interno dell'azienda, anche con mansioni inferiori.*

Tribunale Roma sez. lav., 12/02/2021 (Dott.ssa Giacomini)

## Profili applicativi

*In caso di cessazione dell'appalto e di subentro di un nuovo appaltatore nella gestione del servizio appaltato, vanno escluse la sussistenza di un trasferimento d'azienda e l'applicazione del principio di continuità del rapporto di lavoro di cui all'art. 2112 c.c., nell'ipotesi in cui si verifichi una sostanziale modificazione delle condizioni dell'appalto, con la conseguenza che, in tal caso, deve ritenersi **legittimo il licenziamento intimato dall'appaltatore cessante.***

(Tribunale Bologna sez. lav., 08/01/2021)

## Profili applicativi

Chi vigila sul rispetto della clausola sociale ?

- ❖ NO tutela amministrativa
- ❖ NO tutela penale
- ❖ il personale ispettivo dell'INL potrà adottare provvedimenti di disposizione al datore di lavoro che non rispetta le clausole sociali, sia legali che contrattuali (potere di disposizione nelle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale *ex art.* 12 del decreto-legge n. 76 del 2020, convertito in legge n. 120 del 2020).

GRAZIE DELL'ATTENZIONE

Avv. Elisabetta Cassaneti  
[ecassaneti@newlabour.eu](mailto:ecassaneti@newlabour.eu)