

Gli appalti nel settore delle pulizie

Occorrono strumenti trasparenti di selezione e qualità formativa

di Marco Cuttone [*]



La successione di appalti nel settore delle pulizie: l'art. 4 del CCNL Servizi Integrati Multiservizi

Il problema dell'applicabilità dell'art. 2112 del codice civile alla successione dei contratti d'appalto di servizi è un tema che ritorna nella prassi di frequente. Esso è infatti strettamente connesso con la complessità delle questioni relative all'identificazione dell'oggetto del negozio traslativo d'azienda e dell'inadeguatezza delle soluzioni offerte dalla dottrina^[1]. Questo fenomeno è stato infatti profondamente influenzato dai dibattiti giurisprudenziali e dottrinali sull'identificazione dell'ambito d'applicazione della fattispecie di cui all'art. 2112 del codice civile. Per comprendere correttamente la questione è necessario esaminare quanto disposto nel contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle imprese di pulizia.

L'art. 4 del CCNL in vigore prevede un complesso sistema volto a garantire i limiti occupazionali effettivi in un settore in cui sono frequenti i cambi di gestione fra imprese che si succedono nella titolarità di distinti contratti di appalto in favore dello stesso committente. Tale disposizione prevede una procedura di informazione e consultazione sindacale che opera in ogni caso di cessazione d'appalto a prescindere dalla tipologia giuridica dell'impresa cedente o subentrante. L'impresa cessante deve comunicare alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti il personale dell'impresa "cessante" coinvolto nell'appalto da almeno quattro mesi e il suo orario di lavoro. L'azienda che subentra, alla scadenza del precedente contratto d'appalto, avrà di fronte a sé due possibilità. Queste dipendono dall'uguaglianza o meno del nuovo contratto d'appalto rispetto a quello precedente. Se il nuovo contratto è assolutamente identico per parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, la nuova impresa appaltante si impegnerà a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico a condizione che tutto risulti dalla documentazione probante. Se al contrario, il nuovo contratto d'appalto differisce dal precedente in quanto prevede una modificazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante sarà tenuta soltanto all'effettuazione di un esame congiunto con le OO. SS territoriali ed aziendali al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento di livelli occupazionali anche facendo ricorso a varie forme di flessibilità.

Si nota dunque come l'art. 4 del CCNL determina l'obbligo di subentro nella titolarità dei

rapporti all'accertata sussistenza di due rigorosi presupposti: il "nuovo" contratto d'appalto deve essere uguale rispetto a quello stipulato precedentemente con l'impresa cessante e il personale della precedente azienda potrà essere assunto se risulta da documentazione probante la sua effettiva adibizione al servizio oggetto di appalto. Tale previsione pattizia si colloca dunque all'esterno della problematica relativa alla qualificazione o meno come trasferimento d'azienda di queste vicende. Tale previsione si inserisce su un piano parallelo prevedendo un diritto di assunzione di fronte pattizia e non legale in favore delle maestranze coinvolte in successioni di appalti di servizi di pulizia. Questa clausola può essere interpretata come clausola a favore dei terzi ex art. 1411 del codice civile^[2].

I lavoratori sono infatti estranei alla conclusione del contratto e acquistano il diritto ad essere assunti dal nuovo appaltatore soltanto per effetto della stipulazione conclusa tra le parti. Questo diritto soggettivo presuppone la sua esigibilità in forma specifica ex art. 2932 del codice civile a patto che gli elementi del negozio come la qualifica, le mansioni, la retribuzione e il patto di prova siano specificati in maniera chiara nell'accordo che la sentenza costitutiva ex art. 2932 del codice civile dovrebbe sostituire^[3]. Se questi elementi non dovessero essere rinvenuti non sarà possibile pervenire ad una pronuncia costitutiva ma sarà possibile soltanto individuare una responsabilità contrattuale da compensare a livello risarcitorio^[4].

Avendo chiaro questo quadro si può certamente affermare che la fonte negoziale collettiva abbia apprestato autonome garanzie ai lavora-

tori coinvolti nelle vicende successorie rispetto a quelle previste dall'art. 2112 del codice civile.

Avvicendamenti di appalti nel settore delle pulizie, diritto all'assunzione e obbligo di licenziamento

Dopo aver esaminato le tutele che a livello pattizio sono previste per la successione di appalti nei servizi di pulizia è opportuno esaminare come la giurisprudenza di legittimità^[5] abbia cercato di dirimere alcuni nodi interpretativi posti nell'applicazione pratica. La questione affrontata ruota attorno all'interpretazione dell'art. 4 del CCNL (vedi supra).

Nel caso di specie una società aveva motivato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo in ragione della cessazione di un appalto. Questa aveva proceduto però a disporre nuove assunzioni contrastando in tal modo con la precedente dichiarazione con la quale rilevava l'impossibilità di ricollocare i lavoratori licenziati. Tale impresa replicava sostenendo di aver effettuato tale nuove assunzioni in base all'obbligo pattizio dell'art. 4 del CCNL. Questa inoltre sosteneva che il lavoratore licenziato aveva il diritto di essere assunto da parte dell'impresa subentrante e dunque tale circostanza avrebbe impedito ogni possibilità di contestare il recesso. La suprema Corte si è trovata dunque dinnanzi alla soluzione di due questioni. Bisognava stabilire se il diritto all'assunzione presso l'impresa subentrante facesse venire meno il diritto ad impugnare il licenziamento. Ed inoltre occorre verificare la corretta modalità di coordinamento tra la disciplina legale in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e la previsione dell'art. 4 del CCNL.

Questa previsione secondo alcuni^[6] potrebbe autorizzare le nuove assunzioni nonostante l'intervento dei precedenti licenziamenti andando contro l'obbligo di repêchage più volte richiamato dalla giurisprudenza come presupposto per il recesso dovuto a motivazioni prettamente organizzative. I giudici di legittimità nel risolvere la prima questione hanno stabilito che l'obbligo



dell'impresa subentrante di assumere i nuovi lavoratori non fa venir meno per i lavoratori il diritto di impugnare il licenziamento intimato dall'impresa che precedentemente gestiva il servizio di pulizie. Il datore di lavoro deve infatti attenersi, a prescindere, al rispetto della disciplina sul licenziamento e al rispetto dei principi sul giustificato motivo oggettivo.

Per quanto concerne invece la seconda questione si può affermare che l'obbligo imposto dall'art. 4 del CCNL prevale rispetto all'obbligo di reperire una differente collocazione per i propri dipendenti a rischio di licenziamento. Dunque, l'impresa non più assegnataria di un appalto che nel frattempo abbia ottenuto una nuova commessa sarà certamente vincolata dalle previsioni del contratto collettivo nazionale di categoria non potendole disattendere. Questa non sarà però esentata dalla ricerca della possibilità di assegnare i propri dipendenti al secondo appalto invece che licenziarli.

Con tale pronuncia la Corte di Cassazione ha fornito un esempio di equilibrismo giuridico temperando gli interessi opposti di due gruppi di lavoratori. Nonostante non abbia con la propria scelta apertamente avvantaggiato un gruppo rispetto all'altro, è certamente configurabile nei risvolti pratici una migliore situazione per i dipendenti protetti dall'art. 4 del CCNL. Questi vedranno conservati i propri diritti di origine contrattuale a prescindere dall'operazione di neo-assegnazione portata avanti nei confronti dei precedenti dipendenti. ■

Note

- [1] S. Nappi, Successione di appalti di servizi e trasferimento d'azienda, in D&L, 2001.
- [2] A. Vallebona, successione nell'appalto e tutela dei posti di lavoro, cit.
- [3] E. Pasqualetto, il collocamento obbligatorio, in Diritto del Lavoro, a cura di Carinci, 1997.
- [4] F. Chiacchieroni, Avviamento al lavoro. Ritardo nell'assunzione e responsabilità contrattuale, in Riv. Giur. Diritto del lavoro, 1988.
- [5] Cass, 9 giugno 2005, n. 12136.
- [6] A. Morone, Avvicendamento di appalti nel settore delle pulizie e licenziamento dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa cessata, in Osservatorio di Giurisprudenza Italiana, 2006, pp. 448-449

Tratto dal libro: "Trasferimento d'azienda e appalti nell'ordinamento multilivello, tra problematiche aperte e possibili evoluzioni" Marco Cuttone. Roma, 2018. Fondazione Massimo D'Antona.