

# La funzione sostanziale della procedura sindacale nella successione degli appalti nelle mense

Quando si è di fronte ad un comportamento antisindacale

di Marco Cuttone [\*]



Le condotte antisindacali rappresentano fattispecie rintracciabili anche nelle fattispecie dei cambi appalto e coinvolgono gli operatori (anche sindacali) ivi impegnati.

Difatti, è possibile rintracciare fattispecie di condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 l.n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") anche nell'ambito della fattispecie relativa alla successione degli appalti. Si vede infatti con chiarezza che così come il CCNL relativo ai servizi di pulizia prevede il rispetto di determinate procedure, anche gli altri contratti collettivi nazionali di categoria prendono in esame tali procedure. Tali strumenti negoziali provano a risolvere determinate situazioni patologiche che possono avvenire in settori come quelli della ristorazione o delle pulizie, il c.d. settore dei "servizi" nel quale avvengono spesso degli avvicendamenti tra diversi soggetti imprenditoriali nella gestione del servizio. Con una sentenza del 2010 il Tribunale di Milano<sup>[1]</sup> ha dato risposta ad un interrogativo che non aveva ancora trovato soluzione non essendo esistiti casi pratici omologhi.

Il Tribunale meneghino ha affrontato la fattispecie del servizio d'appalto nelle mense e dunque della successione di imprenditori nell'effettuazione del servizio. I giudici milanesi hanno dovuto procedere ad una corretta interpretazione di alcune clausole contenute nel CCNL Turismo e Pubblici esercizi riguardanti la successione di più soggetti nello svolgimento del servizio, tale contratto regola una procedura specifica in materia di cambi di gestione negli impianti di ristorazione collettiva sul presupposto che tali mutamenti siano frequenti e comportino la risoluzione del rapporto di lavoro degli addetti per giustificato motivo oggettivo. Il CCNL individua una particolare procedura al fine di garantire al personale dipendente una continuità delle condizioni di lavoro, la regola generale fissata nel Contratto Collettivo nazionale è l'obbligo di assunzione da parte del subentrante di tutto il personale addetto all'appalto e iscritto da almeno tre mesi nei libri di gestione dell'unità produttiva. Vengono previste alcune esclusioni soggettive per le quali tale obbligo è una mera facoltà: è escluso il personale con funzioni di direzione esecutiva o di coordinamento tecnico funzionale o di controllo dell'impianto e degli addetti. Tale procedura è articolata in una prima fase obbli-



gatoria di comunicazione alle Organizzazioni sindacali e all'impresa subentrante da parte di quella uscente della cessazione della gestione e di tutte le informazioni utili all'applicazione dell'accordo. Un'analoga comunicazione deve pervenire ai sindacati da parte della subentrante. A questo punto segue una seconda fase, facoltativa che è volta a instaurare degli incontri di verifica che prevedano l'evento e che mirino all'applicazione dell'accordo. Tali incontri hanno inoltre lo scopo di esaminare i problemi e ricercare determinate soluzioni nei casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che possano avere delle ripercussioni sul piano occupazionale o determinare un mutamento nell'organizzazione o nelle modalità del servizio. In tutti questi casi, attraverso l'accordo, è

possibile procedere all'assunzione del personale precedentemente occupato presso altre unità dell'azienda subentrante o instaurare diverse condizioni contrattuali o ricorrere alla Cassa integrazione straordinaria o ai contratti di solidarietà. Il personale che non avrà la garanzia di mantenimento del posto di lavoro si vedrà attribuita la garanzia che appaltante uscente e appaltante subentrante si impegneranno a verificare e a ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego. Le clausole del contratto collettivo nazionale prevedono dunque un procedimento di cui sono parti necessarie le due imprese: subentrante, cessante e le organizzazioni sindacali volto ad esaminare i problemi ed a ricercare le soluzioni.

Nel caso in esame, sottoposto all'attenzione dei giudici milanesi, una delle organizzazioni sindacali che ne aveva fatto richiesta non era stata convocata dalle imprese. In tal modo la trattativa è stata certamente snaturata in quanto uno dei potenziali interlocutori non ha partecipato. Ma i profili di mancato rispetto delle disposizioni contrattuali collettive non si è fermata nello scrutinio di questo aspetto. Infatti, nell'incontro successivo, svolto come detto senza una delle associazioni sindacali richiedenti, le imprese si sono presentate con una soluzione già adottata violando dunque la ratio delle norme del contratto collettivo. Queste prevedono infatti un incontro che sia volta alla ricerca di soluzioni e ad un esame congiunto dei problemi. Nel caso di specie il fronte imprenditoriale ha presentato unilateralmente una soluzione senza ricercare il consenso delle organizzazioni sindacali. Non si deve però ritenere che l'obbligo di trattativa si traduca in un obbligo di procedere all'assunzione di una decisione concertata. È auspicabile



che questo avvenga, ma il CCNL di categoria regolando la disciplina in esame ha voluto soltanto che la decisione datoriale, concertata o meno, fosse preceduta da una trattativa con le parti. In caso contrario tale trattativa non avrebbe alcun significato. Nel caso in esame la società non ha più convocato alcuna riunione con le OOSS, ha proceduto invece a instaurare singole trattative con i lavoratori coinvolti per proporre loro contratti di lavoro ex novo. Questo fatto deve essere necessariamente valutato come condotta antisindacale che si aggiunge alla mancata convocazione, come precedentemente detto, di una delle organizzazioni sindacali che ne avevano fatto richiesta. In tal modo sono state lese in maniera diretta le prerogative che la contrattazione collettiva ha assegnato alle associazioni sindacali in relazione al rispetto degli obblighi di continuità e stabilità delle condizioni economiche e normative assicurate ai lavoratori nelle vicende di cambio di gestione degli impianti. Si comprende dunque come i giudici milanesi non hanno avuto altra scelta se non quella di accogliere il ricorso dell'organizzazione sindacale estromessa dal tavolo delle trattative.



Questo caso è un esempio dal quale non si possono soltanto rilevare i risvolti pratici delle previsioni dei contratti collettivi nel caso di successione di appalto. In questo caso è possibile anche verificare come talvolta le previsioni dei contratti collettivi riescano a raggiungere obiettivi migliori di quelli previsti in situazioni analoghe dal legislatore. La procedura presa in considerazione dal CCNL Turismo e Pubblici servizi rappresenta uno di quei casi in cui il conflitto sociale non viene ad essere semplicemente registrato



quanto piuttosto viene regolato<sup>[2]</sup>. La disciplina del CCNL prevede una disciplina volutamente non formalistica e mirata a perseguire degli obiettivi sostanziali ricercando uno spirito collaborativo effettivo tra le parti. Questa si differenzia per esempio in tal senso da quella prevista dalla L. 223/91 nella quale spicca un rigido formalismo procedurale che determina una prova di forza delle parti eludendo ogni spirito concertativo. Il contratto collettivo nazionale turismo e pubblici servizi ha voluto invece prevedere la necessità di un incontro tra le parti che non sia soltanto diretto ad effettuare una registrazione di prese di posizioni ma che possa mirare davvero al raggiungimento di un accordo. Nonostante ciò ha voluto lasciare libero l'imprenditore di prendere le proprie decisioni qualora la concertazione sia impossibile e a patto che abbia rispettato rigidamente tutte le regole della trattativa, circostanza che nel caso in esame non si è verificata. Nemmeno aderendo ad una lettura prettamente formalistica della disciplina in esame il Tribunale di Milano avrebbe potuto elaborare una decisione differente.

Un altro aspetto di questa sentenza che può essere preso in considerazione riguarda poi la relazione tra l'obbligo contrattuale che è imposto all'impresa subentrante di assumere tutti i dipendenti dell'impresa uscente e la procedura sindacale summenzionata. Il contratto collettivo impone infatti l'obbligo di trattativa all'impresa subentrante che non intenda assumere tutto il personale addetto presso l'impresa l'uscente per uno dei motivi espressamente previsti dal contratto. Il CCNL Turismo e Pubblici Servizi impone che la particolarità della situazione allegata dall'azienda venga verificata dalle OOSS e che

la soluzione adottata non sia unilaterale. La procedura può essere individuata come l'ambito in cui le situazioni patologiche, esemplificate nel CCNL, della vicenda successoria trovano accertamento. Questa è una funzione di importanza fondamentale in quanto la procedura sindacale non rappresenta soltanto il presupposto per l'individuazione di soluzioni alternative ma verifica anche l'esistenza di quelle situazioni patologiche in base alle

quali i lavoratori potranno eventualmente in via individuale far valere i loro diritti. In altre parole, attraverso la procedura sindacale dei soggetti terzi, le OOSS, potranno verificare l'esistenza o meno di quelle fattispecie patologiche che giustificano il mancato rispetto dell'obbligo contrattuale di riassumere tutti i lavoratori della precedente impresa appaltante.

Il caso in esame non ha precedenti giurisprudenziali e rappresenta un valido esempio del funzionamento dei diritti dei lavoratori previsti dai contratti collettivi di categoria.

È evidente, quindi, come il profilo della discriminazione sindacale abbia una ontologica ragione d'esistenza all'interno delle procedure di cambio appalto atteso che l'assenza del sindacato (anche di una sola sigla sindacale) potrebbe avere un impatto non secondario nelle scelte che le parti assumono nel verbale di accordo (o mancato accordo). È evidente, quindi, che la tutela contro la discriminazione sindacale si faccia veicolo di forme di tutela sostanziale per i lavoratori coinvolti nelle procedure di cambio appalto. ■

---

## Note

[1] Tribunale Milano 8 giugno 2010, nota di Franco Bernini, in D&L 2/2010.

[2] Tribunale Milano 8 giugno 2010, nota di Franco Bernini, in D&L 2/2010.

---

[\*] Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro Europeo presso l'Università di Catania - Avvocato giuslavorista - Vincitore del Premio Massimo D'Antona 2015