

N. R.G. [REDACTED]/2018

**TRIBUNALE di PADOVA**  
SEZIONE LAVORO  
VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. [REDACTED]/2018

tra

[REDACTED]

RICORRENTE/I

e

**IMPRESA DI PULIZIE** [REDACTED]

RESISTENTE/I

Successivamente oggi, all'udienza virtuale a trattazione scritta del 15/10/2020, , sono presenti:

per [REDACTED] l'avv. [REDACTED]

per IMPRESA DI PULIZIE [REDACTED] l'avv. BURLA BARBARA

L'avv. Burla ha depositato note autorizzate in replica alle note già depositate dall'avv.to [REDACTED] all'udienza precedente.

.

il G.L. letti gli atti si ritira in camera di consiglio.

Al termine della camera di consiglio, assenti le parti, ha pronunciato e letto sentenza a verbale.

Il Giudice del lavoro  
Dott. Maurizio Pascali





**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI PADOVA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice del lavoro Dott. Maurizio Pascali, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA A VERBALE**

nella causa iscritta al ruolo al n. [REDACTED]/2018 R.G., promossa da  
[REDACTED] (avv. [REDACTED])

**ricorrente**

contro  
IMPRESA DI PULIZIE [REDACTED] (avv. BURLA BARBARA)

**convenuto**

OGGETTO: appalto di manodopera

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

**La ricorrente ha chiesto il risarcimento del danno consistente nelle retribuzioni da calcolare fino allo spirare del termine del proprio contratto di lavoro in essere all'epoca dei fatti con [REDACTED] fino al 30.04.18 per il mancato passaggio alla società [REDACTED] oggi convenuta nel contesto del subentro di quest'ultima nell'appalto presso [REDACTED].**

**La convenuta ha insistito per il rigetto del ricorso.**

**La prospettazione attorea si fonda** sull'art. 43, comma 3, del CCNL Servizi di Pulizia – Imprese Artigiane applicabile alla fattispecie che prevede” **In tutti i casi di cessazione di appalto che riguardino un numero di addetti superiore alle cinque unità full-time, l'impresa cessante ne darà comunicazione,**



anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare su richiesta di una delle due parti apposito incontro tra le OO.AA. e le OO.SS. al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto.

Anche nei casi di cessazione di appalto che non riguardino un numero di addetti superiore alle cinque unità full-time, l'impresa cessante, anche per il tramite dell'associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, provvederà a dare comunicazione alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL dell'avvenuta cessazione nell'appalto, allegando l'elenco del personale cessante. L'impresa subentrante provvederà a fornire l'elenco del personale assunto con le modalità definite negli incontri a livello regionale previsti al comma 9 del presente articolo.

In caso di cessazione di appalto che riguardi un numero di addetti superiore alle cinque unità full-time dell'impresa cessante, sia a parità o sia a fronte di variazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire, per la quota eccedente il numero di cui sopra, l'assunzione senza periodo di prova degli addetti rimanenti, ferma restando la volontà del lavoratore, alle condizioni di regime di orario almeno uguale a quelle precedentemente prestate, per gli addetti esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini - almeno quattro mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali: dimissioni, pensionamenti, decessi; l'impresa subentrante, qualora debba ricorrere ad ulteriori assunzioni dovrà dare diritto di precedenza all'assunzione al personale rimasto escluso nell'acquisizione dei precedenti appalti ed iscritto nelle liste di disoccupazione e/o mobilità territoriali.

L'obiettivo della norma è quello di tutelare, nel modo più concreto, i livelli complessivi di occupazione (v art 43/1 CCNL).

Nel caso in questione è irrilevante l'indagine circa l'attivazione o meno da parte della cessante come pure della subentrante dell'attivazione delle comunicazioni alle OO.SS del subentro, in quanto, è pacifico in causa, che la ricorrente, anche se non è passata alle dipendenze dell'impresa [REDACTED], non sia stata licenziata fino al termine delle proroghe del contratto a tempo determinato in essere per il proprio datore di lavoro [REDACTED]. Peraltro il contratto individuale di lavoro prevedeva al punto 2 "lei presterà la sua attività lavorativa presso [REDACTED]. Tuttavia lei accetta e conferma sin d'ora di essere disponibile a svolgere attività in luoghi diversi qualora esigenze aziendali lo richiedessero" (v all.2 ric.).

Sul punto le deduzioni della ricorrente sono contraddittorie e non chiare laddove si dice a pag 4 ricorso "la ricorrente tuttavia non veniva assunta da [REDACTED] continuando il rapporto alle dipendenze della [REDACTED] in diversi cantieri", mentre a pag 4 delle note per udienza cartolare afferma "la lavoratrice non è stata licenziata da [REDACTED] ...peraltro alla lavoratrice era proibita ogni prestazione



lavorativa e non è stata retribuita. Inoltre il rapporto part time non le preclude di intrattenere altri rapporti di lavoro con più aziende”.

Non sussiste quindi un diritto al subentro avendo la ricorrente mantenuto la situazione occupazionale pregressa, né di conseguenza alcun danno da risarcire. Semmai nella ventilata ipotesi di mancato percepimento delle retribuzioni avrebbe dovuto agire contro il proprio datore di lavoro.

Si ravvisano motivi di solidarietà sociale per la compensazione delle spese di lite.

**P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa domanda, istanza ed eccezione, così provvede:

rigetta il ricorso e compensa le spese di lite.

Padova, 15/10/2020

il Giudice

Dott. Maurizio Pascali

