

TRIBUNALE DI ROMA

I sezione lavoro

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il dr. Paola Giovene di Girasole presso il Tribunale di Roma, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente sentenza all'esito dell'udienza di discussione dell'1 febbraio 2023 nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi della sezione lavoro, al n. 16417/2023

TRA

....., rappresentata e difesa dall'avv., ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Roma, per mandato in atti;

ricorrente

E

....., in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dagli avv.ti Flaviano De Tina, Margherita della Picca ed Emanuele Brinati, ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo in Roma, alla via Francesco D'Ovidio n. 71, per mandato in atti;

resistente

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 17.5.2023 la ricorrente in epigrafe ha dedotto di essere stata dipendente della coop., ed impiegata dal 1993 nell'appalto presso l'Istituto Poligrafico di Roma, con mansioni di operaia, livello 2 del CCNL Multiservizi, con orario dal lunedì al venerdì, dalle 6,30 alle 12,30; che a seguito del cambio di appalto, in data 11.4.23, il servizio era stato affidato, con decorrenza 22.4.23, alla facente parte del soc. coop., con passaggio diretto di tutti i lavoratori impiegati, alle medesime condizioni contrattuali; che, in occasione della convocazione per sottoscrivere la lettera di assunzione presso la in data 18.4.23, alla sola ricorrente era stato proposto un cambio di fascia oraria, dalle 15,00 alle 20,00, e dalle 15,00 alle 21,00 nei giorni festivi; che la ricorrente non aveva accettato; che la ricorrente era impossibilitata a lavorare in siffatta fascia oraria in quanto nel pomeriggio

doveva occuparsi dell'anziana madre, affetta da Parkinson e con necessità di assistenza continua, per la quale aveva presentato richiesta ex l. 104/92, in attesa di definizione; che vane erano state le diffide inviate alla _____ n, di assumere la ricorrente alle medesime condizioni, anche di fascia oraria, precedentemente osservate.

Tanto premesso, ha dedotto l'illegittimità della mancata assunzione presso la _____ perchè contraria all'art. 4 CCNL Multiservizi, applicabile alla fattispecie in esame, che impone alla società subentrata nell'appalto l'assunzione di tutti i lavoratori impiegati da almeno 4 mesi con la precedente appaltatrice, alle stesse condizioni da quella praticate. Ha quindi sostenuto la contrarietà ai principi di correttezza e buona fede del comportamento tenuto dalla _____ n nei confronti della ricorrente, laddove ha preteso di modificarle unilateralmente le condizioni contrattuali relative alla fascia oraria di lavoro.

Ha dedotto che il cambiamento di orario lavorativo avrebbe comportato per la ricorrente l'impossibilità di assistere la madre.

Ha quindi concluso chiedendo accertare e dichiarare l'obbligo della convenuta di assumere la ricorrente alle medesime condizioni contrattuali della precedente appaltatrice, con condanna della stessa al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data di subentro della società nell'appalto all'effettiva assunzione della ricorrente.

Si è costituita in giudizio la _____ s. coop. contestando la fondatezza della domanda e chiedendone il rigetto.

All'udienza fissata per la discussione la ricorrente ha chiesto integrarsi il contraddittorio nei confronti della _____ ro soc. coop., con cui nelle more la _____ aveva stipulato un contratto di cessione di ramo di azienda, con passaggio di tutti i lavoratori a quest'ultima società ed, altresì, nei confronti della _____ l., nel frattempo ulteriormente subentrata nell'appalto.

Quindi, rigettata la richiesta di integrazione del contraddittorio, esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, ritenuta la causa documentalmente istruita, all'esito dell'udienza dell'1 febbraio 2024 tenutasi in trattazione scritta ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., viste le note di trattazione delle parti, la causa è stata decisa come da dispositivo e contestuale motivazione.

Va innanzitutto rimarcato come la presente pronuncia costituisca presupposto indispensabile per poter eventualmente agire nei confronti delle altre società nel frattempo

subentrate a vario titolo alla _____, laddove l'integrazione del contraddittorio richiesta da parte ricorrente non avrebbe invece potuto produrre alcun risultato utile per la _____, non potendosi dar luogo in questa sede ad una pronuncia nei confronti della _____ l., fondata sui medesimi fatti di cui al presente giudizio. Ed infatti un'eventuale richiesta di condanna delle suddette società, presupporrebbe accertamenti di fatto su circostanze ulteriori rispetto a quelle qui dedotte, non più deducibili nel presente giudizio (modalità della cessione alla _____ oc. coop. del ramo di azienda di cui dovrebbe far parte la ricorrente, e della successiva cessione dell'appalto alla _____).

Conseguentemente va disattesa l'eccezione di difetto di legittimazione passiva sollevata dalla _____ s.r.l., essendo invece tale società l'unica nei cui confronti la ricorrente potrebbe ottenere una pronuncia favorevole, fonte in ogni caso di responsabilità a carico della stessa, e comunque indispensabile presupposto per poter poi agire nei confronti delle altre società.

Tanto premesso, si osserva che l'art. 4 del CCNL Pulizia Multiservizi applicato nella fattispecie in esame, in materia di cambio di appalto, stabilisce: *"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.... 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 determina 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, mobilità....” (doc. 1 prod. ricorr. e resist.).

La ricorrente ha lavorato fino ad aprile 2022 alle dipendenze della *oc. coop. p.a.*, impiegata presso l'appalto di pulizie dell'Istituto Poligrafico di Roma, via Salaria n. 691 (doc. 2 prod. ricorr.). Alla fine del 2022 il C *coop. consortile stabile* è risultato aggiudicatario della gara di appalto relativa ai servizi di pulizia bandita dall'Istituto Poligrafico Zecca dello Stato di Roma.

In data 27 dicembre 2022 il Consorzio, le consorziate *o. coop.* e le organizzazioni sindacali Filcams CGIL, Fisascat CISL e UIL Trasporti di Roma, nonché le RSA si sono incontrate al fine di avviare la procedura di cambio appalto prevista dal CCNL Pulizia Multiservizi applicato. In tale sede è stato raggiunto un accordo che prevedeva il passaggio dei dipendenti aventi diritto, *“secondo le caratteristiche di inquadramento contrattuale (qualifica, livello, mansione) e di parametro orario settimanale ivi indicato con applicazione delle stesse condizioni economiche e normative in essere e previste dal CCNL Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati multiservizi sottoscritto da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Ultrasporti Uil e CIR Pulizie, Servizi Integrati – Multiservizi”* (doc. 2 prod. resist.). Nel suddetto accordo si è inoltre previsto che *o. coop. e s.r.l., s.p.a. soc. coop. e s.r.l.*, per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto prevedranno e metteranno in atto una organizzazione del servizio su 6 giorni lavorativi con riposo alternato di sabato o domenica...”. Siffatta previsione si è resa necessaria in quanto il nuovo capitolato d'appalto, all'art. 10, prevede espressamente che le attività giornaliere di pulizia vengano garantite su 6 giorni settimanali, mentre il precedente capitolato nulla precisava sul punto (docc. 5 e 6 prod. resist.), e *o. coop.* aveva organizzato il servizio su 5 giorni, dal lunedì al venerdì.

Con specifico riferimento al complesso di via Salaria n. 691, cui era addetta la ricorrente, nel nuovo capitolato è stato previsto, con riguardo ai punti ristoro aziendali ivi presenti che *“i servizi a canone dovranno essere svolti con la frequenza di due volte al giorno, da espletare nella fascia oraria pomeridiana post chiusura pomeridiana del servizio e nella fascia oraria intermedia fra il servizio bar di mattina ed il servizio mensa del primo pomeriggio.”*, mentre nel precedente capitolato non vi era tale previsione. Il nuovo capitolato d'appalto, inoltre, si differenzia dal precedente anche per le maggiori frequenze con cui effettuare i vari servizi di pulizia.

Il nuovo capitolato d'appalto ha quindi espressamente previsto che *“l'impresa dovrà pertanto garantire lo svolgimento del servizio, nei tempi e nei modi concordati con la Stazione Appaltante, nel rispetto delle suddette attività, dei turni di lavoro e delle eventuali modifiche o urgenze che si rendessero necessarie”* (doc. 5 prod. resist.).

All'accordo del 27.12.22 è poi seguito un verbale di incontro dell'11.4.23 in cui le parti hanno concordato un nuovo incontro, da tenersi dopo 30 giorni dall'inizio dell'esecuzione dell'appalto, per valutare eventuali modifiche organizzative rese eventualmente necessarie per effetto delle nuove condizioni dell'appalto, ed a cui hanno allegato l'elenco dei lavoratori interessati al cambio di appalto, con indicazione del livello di inquadramento e del monte ore da ciascuno effettuato (doc. 4 prod. resist.).

La coop. è la cooperativa, tra le consorziate aggiudicatarie dell'appalto in questione, cui è stata affidata la gestione della pulizia delle sedi di via Salaria n. 709 e di via Salaria n. 691, dove la ricorrente era addetta.

Pertanto, conformemente al contenuto degli accordi del 27.12.22 e dell'11.4.23, e tenuto conto delle richieste dell'appaltante, dopo averla appositamente convocata in data 18.4.23, ha proposto alla l'assunzione *“alle medesime condizioni contrattuali precedenti”*, e precisamente, offrendole stessa sede (via Salaria 691), stesso monte ore settimanale (30), stessa qualifica e livello di inquadramento (2), stesso CCNL Multiservizi. La differenza rispetto al precedente contratto ha riguardato solo la fascia oraria, passata da quella della mattina, dalle 6,30 alle 12,30, dal lunedì al venerdì, alla fascia pomeridiana, dalle 15,00 alle 20,00 nei giorni feriali, e dalle 15,00 alle 21,00 nei giorni festivi (doc. 9 prod. resist.).

Ciò risulta conforme al disposto dell'art. 4 del CCNL Multiservizi ed agli accordi sindacali intervenuti nell'ambito del cambio appalto, i quali hanno sancito il mantenimento,

oltre che del livello e delle mansioni - del "parametro orario settimanale" indicato nella tabella allegata al doc. 4, che indica appunto il solo monte ore settimanale e non l'articolazione oraria, dipendendo questa dalla scelta organizzativa del datore di lavoro, sulla base delle richieste della società appaltante. Ed infatti l'accordo sindacale del 27.12.22, come visto, ha espressamente previsto che le società appaltatrici organizzino i turni di lavoro su 6 giorni lavorativi, con riposo alternato di sabato o domenica "per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative". In sostanza, gli accordi sindacali stipulati hanno dato atto delle modifiche apportate all'organizzazione dell'appalto, e hanno conseguentemente esplicitamente previsto a tal fine la possibilità del mutamento della distribuzione oraria, con il mantenimento del solo monte ore.

Proprio perché il mutamento della fascia oraria è dipeso dalle nuove esigenze manifestate dall'appaltante, la nuova distribuzione dell'orario di lavoro, contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, non ha riguardato solo la ricorrente, ma anche altri dipendenti addetti all'appalto in via Salaria 691. Specificamente, la resistente ha documentato che anche al dipendente [redacted] te, con monte ore di 30 settimanali, pari a quello della ricorrente, è stata assegnata la turnistica pomeridiana (fascia 15-21) per l'intera settimana, lavorando nel turno mattutino solo il sabato o la domenica, a turni alternati; ai lavoratori [redacted] e, con monte ore, rispettivamente, di 30,00 e 35,00 settimanali, al contrario, è stato collocato nella fascia pomeridiana il turno del sabato, dalle 14:00 alle 19:00; laddove gli altri dipendenti assegnati esclusivamente ai turni mattutini risultano avere un monte ore inferiore; (doc. 8 prod. resist.). Né dati diversi sembrano evincersi dai turni allegati alla produzione di parte ricorrente, che risultano illeggibili (doc. 6 prod. ricorr.). Quanto alla ricorrente, la proposta contrattuale che la riguardava prevedeva, come per il [redacted], turni pomeridiani infrasettimanali, ed un solo turno mattutino, il sabato o la domenica (doc. 9 prod. resist.). Tale ripartizione dei turni di lavoro appare ragionevole e peraltro conforme, a detta della resistente, a quelle che erano state le indicazioni delle OO.SS., che avevano manifestato l'opportunità che i lavoratori con un monte ore di 20 settimanali continuassero ad avere una collocazione oraria su 5 giorni dal lunedì al venerdì, affidando i turni del sabato e della domenica a quelli con un maggior monte ore. Inoltre la resistente ha sottolineato come il responsabile [redacted] avesse evidenziato l'opportunità di affidare i turni pomeridiani, più sguarniti, al personale più esperto ed autonomo nello svolgimento delle

attività, e che la soc. coop. proprio per tale motivo ha proposto di inserire la
nel turno pomeridiano, in affiancamento al , entrambi con lo stesso monte ore
settimanale di 30, e con inquadramento al 2° livello, scelta approvata dal

Deve dunque ritenersi adeguatamente dimostrato da parte della resistente, in assenza di
altri elementi addotti dall'istante, che il mutamento della fascia oraria richiesto alla ricorrente
nella proposta di assunzione formulata dalla sia stata determinata da effettive
ragioni organizzative che hanno imposto, rispetto al precedente appalto, una distribuzione
del lavoro su 6, invece che su 5 giorni settimanali, ed altresì un maggior impegno, rispetto
al passato, nella fascia pomeridiana, e che la scelta della ricorrente per l'assegnazione alla
fascia oraria sia dipesa da precisi criteri.

Parte ricorrente non ha poi dedotto specifiche circostanze, oltre quella relativa alla
necessità di assistere la madre, che però non risultava all'epoca dei fatti certificata, per cui
la scelta di assegnare la fascia pomeridiana dovesse ricadere su altri lavoratori piuttosto che
su di lei.

Mentre la dipendente , con monte ore settimanale di 27,50, ha conservato
la collocazione oraria mattutina che aveva in precedenza, proprio in quanto gode dei benefici
di cui alla l. 104/1992.

Sicché, in definitiva, l'unilaterale modifica datoriale della fascia oraria di lavoro part-
time della ricorrente deve ritenersi legittima, in quanto dettata dalle mutate esigenze
economico-organizzative dell'impresa appaltante, ed avvenuta nel rispetto delle condizioni
fissate dall'art. 4 CCNL Multiservizi, e degli accordi sindacali del 27.12.22 e dell'11.4.23.

La domanda va dunque rigettata.

Spese compensate, vertendosi in materia di interpretazione di norme contrattuali.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, rigetta la domanda e compensa integralmente tra le parti
le spese di lite.

Roma, 6 febbraio 2024.

Il giudice

Paola Giovené di Girasole

1. Introduction

2. Methodology

3. Results

4. Discussion

5. Conclusion

6. References

7. Appendix A

8. Appendix B

9. Appendix C

10. Appendix D

11. Appendix E

12. Appendix F

13. Appendix G

14. Appendix H

15. Appendix I

16. Appendix J

17. Appendix K

18. Appendix L

19. Appendix M

20. Appendix N

21. Appendix O

22. Appendix P

23. Appendix Q

24. Appendix R

25. Appendix S

26. Appendix T

27. Appendix U

28. Appendix V

29. Appendix W

30. Appendix X

31. Appendix Y

32. Appendix Z

33. Appendix AA

34. Appendix AB

35. Appendix AC

36. Appendix AD

37. Appendix AE

38. Appendix AF

39. Appendix AG

40. Appendix AH

41. Appendix AI

42. Appendix AJ

43. Appendix AK

44. Appendix AL

45. Appendix AM

46. Appendix AN

47. Appendix AO

48. Appendix AP

49. Appendix AQ

50. Appendix AR

51. Appendix AS

52. Appendix AT

53. Appendix AU

54. Appendix AV

55. Appendix AW

56. Appendix AX

57. Appendix AY

58. Appendix AZ

59. Appendix BA

60. Appendix BB

61. Appendix BC

62. Appendix BD

63. Appendix BE

64. Appendix BF

65. Appendix BG

66. Appendix BH

67. Appendix BI

68. Appendix BJ