



La clausola sociale non oscilla tra due sentenze. Risponde a due domande diverse...

Nel giro di otto mesi, due pronunce sul cambio appalto sembrano dire cose opposte sulla clausola sociale. Il 9 dicembre 2025 la sezione lavoro del Tribunale di Napoli riconosce ai lavoratori un vero e proprio diritto soggettivo all'assunzione da parte dell'impresa subentrante, azionabile anche senza un accordo sindacale di armonizzazione. Lo racconta Giada Benincasa, vicepresidente della Commissione di certificazione DEAL dell'Università di Modena e Reggio Emilia, sul Bollettino ADAPT del 26 gennaio 2026, articolo già uscito su NT+ Lavoro il 23 gennaio con un titolo che va dritto al punto: la clausola sociale è efficace anche senza accordo sindacale. Il 31 agosto 2026 la Cassazione, con l'ordinanza n. 24904, sembra dire l'esatto contrario: l'obbligo di assorbimento del personale non è un vincolo assoluto e incondizionato, e chi subentra nell'appalto può in parte sottrarsene se prova la discontinuità organizzativa rispetto all'appaltatore uscente. Lo spiega Valentina Pepe, avvocatessa partner di Pepe & Associati e una delle voci più solide tra i giovani legali del lavoro italiani, su Norme & Tributi Plus Diritto del 21 settembre 2026: un contributo che merita di essere segnalato per la precisione con cui ricostruisce l'onere della prova a carico del subentrante.

Due sentenze, la stessa materia, due direzioni apparentemente opposte: la tentazione è leggerci un'oscillazione della giurisprudenza, l'ennesimo caso in cui i giudici del lavoro non trovano una linea comune su un istituto già di per sé instabile. È la lettura più immediata, e probabilmente quella sbagliata.

Le due pronunce non stanno rispondendo alla stessa domanda. Il Tribunale di Napoli si occupa del se: stabilisce che il diritto all'assunzione nasce direttamente dal contratto collettivo — nel caso specifico l'art. 226 del CCNL pubblici esercizi, ristorazione e turismo — e non richiede l'intermediazione di un accordo sindacale. Anche l'elenco dei dipendenti trasmesso dall'appaltatore uscente, spiega Benincasa richiamando Cass. 20192/2011, ha valore meramente ricognitivo e non costitutivo: serve a identificare i lavoratori, non a fondare il loro diritto. In altre parole, l'obbligo esiste comunque, indipendentemente da quanto le parti sociali si siano effettivamente mosse per attuarlo. La Cassazione, con l'ordinanza 24904, si occupa invece del quanto: una volta che l'obbligo esiste, quale ne è il perimetro. E chiarisce che l'assorbimento non copre automaticamente l'intera platea dei dipendenti dell'azienda uscente, ma va verificato in concreto rispetto al fabbisogno organizzativo del nuovo affidamento, secondo il criterio della discontinuità previsto dall'art. 29, comma 3, del d.lgs. 276/2003: se non emergono elementi tali da configurare una specifica identità d'impresa, l'operazione ricade nell'alveo dell'art. 2112 c.c., con passaggio automatico dei contratti; se invece la discontinuità è provata, quel vincolo si allenta.

Sono due assi diversi dello stesso istituto: l'an e il quantum. Benincasa lavora sulla soglia d'ingresso della tutela, e la allarga, togliendo alle organizzazioni sindacali un ruolo che sembrava indispensabile e non lo è. Pepe lavora sul perimetro d'uscita della stessa tutela, e lo restringe, imponendo all'appaltatore subentrante l'onere di provare adeguatamente le esigenze imprenditoriali e le modifiche nella consistenza dell'appalto che precludono un assorbimento integrale. Letta così, non c'è contraddizione: c'è un istituto che si sta articolando su due piani distinti, con due corti diverse — un tribunale di merito e la Cassazione — e da due prospettive opposte, quella del lavoratore che



rivendica l'assunzione e quella dell'impresa che rivendica la propria libertà organizzativa, che lo stanno scolpendo da lati diversi nello stesso arco di tempo.

Non è la prima volta che questo blog si occupa dell'architettura giuridica che decide cosa sopravvive a un cambio di gestione e cosa no. Il pezzo sul franchising nella GDO aveva già isolato lo stesso meccanismo — art. 2112 c.c. e la nozione di discontinuità come cerniera tra continuità occupazionale e riorganizzazione d'impresa — applicato però a un contesto diverso, quello della conversione di punti vendita diretti in affiliati. Lì la domanda era cosa succede al contratto quando cambia chi gestisce, non chi possiede, il negozio: il CCNL resta formalmente identico al momento del trasferimento, ma le condizioni divergono dopo, tramite turnover e riclassificazione. Qui la logica è simmetrica, ma il terreno è quello degli appalti di servizi — pulizie, ristorazione, logistica, vigilanza — dove il cambio non riguarda la proprietà del punto vendita ma l'aggiudicazione della commessa. In entrambi i casi, però, la partita si gioca sullo stesso concetto: quanta discontinuità organizzativa basta a rompere la continuità del rapporto di lavoro, e chi deve dimostrarla.

Ed è qui che il contributo di Pepe aggiunge un pezzo importante, che completa quello di Benincasa più di quanto lo contraddica. Non basta che il subentrante dichiari la discontinuità: deve provarla, in concreto, sul perimetro delle attività appaltate e sull'organizzazione di chi esce e di chi entra. Pepe richiama a supporto anche una pronuncia di merito più recente, la Corte d'appello di Roma n. 4260/2026, secondo cui la discontinuità ricorre solo se il complesso di elementi organizzativi e produttivi portati dal subentrante presenta profili di novità tali da spezzare il nesso funzionale e di complementarità che prima legava i fattori della produzione. Non basta, cioè, cambiare fornitore di divise o software gestionale: serve una discontinuità che si veda nel modo in cui il servizio viene effettivamente reso.

E anche quando la discontinuità è genuina, e quindi non consente il riassorbimento di tutta la forza lavoro precedente, l'impresa subentrante resta comunque vincolata a criteri di selezione oggettivi, trasparenti e verificabili — non clausole di gradimento arbitrarie, non riduzioni unilaterali di livelli orari senza comprovate modifiche dimensionali del servizio. Pepe richiama qui un precedente già passato per questo blog, Cass. 18114/2024, che pone l'onere di chiarire i criteri di selezione a carico del datore di lavoro secondo il principio della vicinanza della prova: è lui, non il lavoratore, ad avere in mano i documenti che provano perché ha scelto chi ha scelto. La stessa ordinanza aveva già imposto una graduatoria trasparente in un caso di 483 lavoratori di cui solo 271 riassunti senza criteri dichiarati. Discontinuità provata, dunque, non significa mano libera: significa solo che il vincolo di assorbimento si sposta da un obbligo di risultato — assumere tutti — a un obbligo di procedura — assumere secondo criteri che chiunque, in giudizio, possa verificare.

Il risultato è un istituto a doppia chiusura. Da un lato, grazie a Benincasa e al Tribunale di Napoli, il lavoratore non deve più temere che l'assenza di un accordo sindacale gli tolga un diritto già scritto nel contratto collettivo. Dall'altro, grazie a Pepe e alla Cassazione, l'impresa subentrante non deve più temere un obbligo di assorbimento cieco e automatico, purché sia disposta a documentare, con criteri verificabili, perché la sua organizzazione è davvero diversa da quella di chi l'ha preceduta. Il baricentro si sposta dalla domanda "la clausola sociale si applica?" alla domanda "chi riesce a provare cosa?" — e questo, più che una nuova certezza, introduce una nuova arena contenziosa: quella della prova documentale sulla consistenza organizzativa, che diventerà probabilmente il terreno su cui si decideranno i prossimi cambi appalto, specialmente nei settori a più alta intensità di manodopera — pulizie, multiservizi, cooperative sociali, lavanderie industriali — dove la clausola



sociale è quasi sempre prevista dal CCNL, e dove il costo del personale pesa già, per definizione normativa, almeno la metà del valore della commessa.

Vale la pena notare che entrambe le pronunce nascono in ambiti privatistici, non da un bando di gara pubblico: la clausola sociale di cui parlano Benincasa e Pepe è quella dei contratti collettivi, non quella facoltativa che le stazioni appaltanti pubbliche possono inserire nella lex specialis secondo le linee guida ANAC. È un dettaglio che conta, perché sposta il fondamento della tutela dal capitolato di gara al CCNL: più stabile nel tempo, meno negoziabile stazione per stazione, ma anche più esposto, come mostra proprio l'ordinanza 24904, all'interpretazione restrittiva che la giurisprudenza di legittimità può imprimergli quando la lettura letterale rischia di trasformarlo in un vincolo indifferenziato.

Resta da vedere se questa architettura a doppio binario — ingresso ampio, uscita selettiva ma onerosa da provare — diventerà lo standard su cui si stabilizzerà la giurisprudenza del lavoro sui cambi appalto, oppure se la prossima ordinanza, su un CCNL diverso o con fatti organizzativi diversi, tornerà a spostare l'equilibrio in una direzione che oggi sembra già acquisita.