REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

SEZIONE LAVORO

composta dai Magistrati:

- dott. Gennaro Iacone Presidente
- dott.ssa Carmen Lombardi Giudice
- dott.ssa Milena Cortigiano Giudice relatore

riunita in camera di consiglio pronuncia in grado di appello alla pubblica udienza del 20.10.2026 la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n.1689/2026 R.G.

TRA

[redacted] rappresentato e difeso dagli avv.ti [redacted]

APPELLANTE

E

&CO Società Cooperativa, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dagli avv.ti Michele Fatigato e Antonia Fatigato

APPELLATA

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rappresentante p.t.

APPELLATA CONTUMACE

IN FATTO E IN DIRITTO

1. Con ricorso del 6.8.2024 al Tribunale di Napoli Nord, in funzione di giudice del lavoro, [redacted] premesso di essere stato dipendente della società Green Line S.r.l. dall' 1/10/2022 al 29/2/2024 in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, con qualifica di impiegato e livello retributivo 3B del CCNL Igiene Ambientale - Aziende Private, esponeva:

- di essere stato adibito dalla Green Line S.r.l. all'appalto pubblico presso il Comune di

Sant'Antimo (come da lettera di assunzione e buste paga), avente a oggetto l'affidamento del servizio di raccolta,
trasporto a smaltimento dei rifiuti urbani, spazzamento e gestione del centro di raccolta;
- di aver svolto mansioni di impiegato amministrativo addetto, in particolare, a compilare, registrare e consegnare i formulari dei rifiuti, a registrare i cittadini che si recavano presso il Centro di Raccolta Comunale dove lo stesso era stato adibito, nonché a stampare i cedolini paga che poi consegnava al sorvegliante, Santangelo Francesco oppure al direttore e al coordinatore del C.R.C. di Sant'Antimo Del Sorbo Ernesto;
- di aver osservato il seguente orario di lavoro: dal lunedì al sabato dalle ore 7:00 alle ore 13:00;
- di essere stato sottoposto al potere direttivo di Del Sorbo Ernesto;
- di aver percepito il trattamento economico di cui alle buste paga;
- che il Comune di Sant'Antimo, con Determina a contrarre del 3° Settore n. 60 del 12/4/2022 e successiva Determina del 3° Settore n. 106 del 25/5/2022 aveva avviato la procedura telematica per l'affidamento del servizio di raccolta, trasporto a smaltimento dei rifiuti solidi urbani, spazzamento e gestione del Centro di Raccolta;
- che con Determina del 3° Settore n. 52 del 23/02/2023 il Comune di Sant'Antimo aveva approvato i verbali relativi alla gara per l'affidamento del predetto servizio nonché la proposta di aggiudicazione del medesimo in favore dell'operatore economico [redacted] (di seguito soltanto [redacted] che, come la Green Line S.r.l., applicava il C.C.N.L. Igiene Ambientale - Aziende Private;
- che con Determina del 3° Settore n. 209 del 7/8/2023 il Comune di Sant'Antimo aveva reso efficace l'aggiudicazione in favore del [redacted]
- che in data 29/8/2023, il Comune di Sant'Antimo aveva sottoscritto il contratto di appalto con l'aggiudicataria [redacted] con decorrenza dell'appalto a far data dall'1/3/2024;
- che con comunicazione datata 16/12/2023, la &Co Soc. Coop., in qualità di consorziata esecutrice dell'aggiudicataria [redacted] aveva richiesto alla Green Line S.r.l. l'invio della documentazione finalizzata al subentro nell'affidamento del servizio di raccolta, trasporto a smaltimento dei rifiuti, tra cui anche l'elenco nominativo del personale in servizio avente diritto al passaggio diretto alle dipendenze della subentrante alla data del 29/2/2024;
- che con nota pec del 18/12/2023 il [redacted] aveva sollecitato la Green Line S.r.l., per il tramite della propria consorziata esecutrice &Co Soc. Coop., ad inviare la documentazione necessaria per l'espletamento delle procedure di avvicendamento nell'appalto;
- che con nota pec del 5/1/2024 la Green Line S.r.l. aveva trasmesso alla subentrante [redacted] la documentazione richiesta relativa al personale in forza, allegando anche il tabulato del personale

effettivamente in forza alla data del 29/2/2024 in possesso dei requisiti stabiliti dalla norma contrattualistica (in totale n. 58 dipendenti), comprendendo tale elenco anche il nominativo del ricorrente;

- che con pec dell'8/1/2024 il [redacted] aveva informato l'uscente Green Line S.r.l. che la predetta comunicazione e i documenti alla stessa allegati dovevano essere inviati all'indirizzo pec della &Co Soc. Coop. (ecobari@pec.it), quale esecutrice dell'appalto;
- che con nota pec dell'8/2/2024 l'impresa subentrante, in vista dell'avvio del servizio a far data dall'1/3/2024, aveva chiesto un incontro alla Green Line S.r.l. per l'espletamento della predetta procedura di avvicendamento tra imprese ai sensi dell'art. 6 del CCNL Igiene Ambientale - Aziende Private, pacificamente applicato dai soggetti datoriali;
- che in data 19/2/2024, presso la sede del Centro di Raccolta Comunale del Comune di Sant'Antimo (Na) aveva avuto luogo l'incontro tra la &Co Società Cooperativa, la Green Line S.r.l. e le OO.SS. di categoria;
- che nel corso di tale incontro, le OO.SS. avevano chiesto chiarimenti in merito alla posizione del ricorrente, il quale sarebbe risultato sconosciuto alle stesse;
- che, nelle successive comunicazioni a mezzo pec intercorse tra la l'impresa uscente, quella subentrante e il Comune di Sant'Antimo, la posizione del ricorrente non era stata più oggetto di discussione;
- che, nelle more della procedura di passaggio, il ricorrente era stato licenziato dalla Green Line S.r.l. per cessazione dell'appalto;
- che con nota prot. n. 006274 del 28/2/2024 a firma del responsabile del 3° settore, Arch. Filippo Frippa, il Comune di Sant'Antimo aveva convocato la &Co Soc. Coop. per il giorno 29/2/2024 alle ore 11:00 presso gli uffici comunali per la sottoscrizione del verbale di consegna del servizio;
- che, al contrario di tutti gli altri 57 dipendenti della Green Line S.r.l. in forza alla stessa alla data del 29/2/2024 ed aventi i requisiti per il passaggio diretto alle dipendenze della subentrante, il ricorrente non aveva ricevuto comunicazione da parte di quest'ultima per l'instaurazione, alle proprie dipendenze, di un rapporto lavorativo *ex novo*, con passaggio diretto, senza periodo di prova;
- che, pertanto, aveva chiesto chiarimenti al proprio ex datore di lavoro, al fine di accertare se lo stesso avesse comunicato anche il proprio nominativo nell'elenco dei dipendenti aventi diritto al passaggio;
- che aveva ricevuto dalla Green Line S.r.l. tutta la corrispondenza intercorsa con la subentrante, nonché conferma di aver consegnato alla stessa il tabulato con il nominativo dei dipendenti aventi i requisiti per il passaggio diretto, compreso il proprio;

- che, con nota pec dell'11/4/2024 inviata all'aggiudicataria [redacted] alla sua consorziata esecutrice &Co Soc. Coop. e, per conoscenza, al Comune di Sant'Antimo, aveva impugnato in via stragiudiziale il mancato passaggio diretto e, quindi, la sua mancata assunzione *ex novo* alle dipendenze della subentrante, offrendo la propria prestazione lavorativa, senza ricevere, tuttavia, alcun riscontro.

Sulla base di tali premesse, il ricorrente si doleva della violazione da parte dell' impresa subentrante nell'appalto della clausola sociale di cui all'art. 6 del CCNL Igiene Ambientale - Aziende private, essendo egli in possesso dei requisiti dalla stessa richiesti per il passaggio diretto alle dipendenze delle stesse, e in particolare essendo stato in forza presso l'azienda cessante per l'intero periodo di 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione ed essendo il proprio nominativo stato indicato nell'elenco trasmesso dall'impresa uscente alla nuova affidataria del servizio. Lamentava, altresì, la violazione dell'art. 202, comma 6, D.Lgs. 152/2006 nonché dell'art. 43 Legge Regionale Campania n. 14/2016.

Rassegnava, quindi, al giudice adito le seguenti conclusioni: "*a) accertare e dichiarare, per i motivi di cui sopra, l'illegittimità della condotta di "&Co Società Cooperativa" e/o del* [redacted] *come sopra rappresentate e domiciliate, per aver violato la c.d. "clausola sociale" di cui all'art. 6 del CCNL Igiene Ambientale - Aziende Private; b) accertare e dichiarare, per i motivi di cui sopra, che* [redacted] *è titolare dei requisiti previsti dalla c.d. "clausola sociale" di cui all'art. 6 del CCNL Igiene Ambientale - Aziende Private per poter ottenere il passaggio diretto, senza effettuazione del periodo di prova, alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto ovvero accertare e dichiarare che* [redacted] *ha lavorato alle dipendenze dell'azienda cessante "Green Line S.r.l." per l'intero periodo di 240 giorni precedenti la data di inizio (1/3/2024) della nuova gestione presso il C.R.C. di Sant'Antimo (Na), sito alla Via Separiello - località Toriello e per l'effetto; II. a) condannare la "&Co Società Cooperativa" e/o il* [redacted] *come sopra rappresentate e domiciliate, ai sensi dell'art. 2932 c.c. alla costituzione del rapporto lavorativo de quo, mediante assunzione del ricorrente* [redacted] *a far data dall'1/3/2024 o dalla diversa data ritenuta di giustizia, nell'ambito del contratto di appalto per il servizio di raccolta, trasporto a smaltimento dei rifiuti urbani, spazzamento e gestione del centro di raccolta nel territorio del Comune di Sant'Antimo (Na), con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, qualifica di impiegato, mansioni di impiegato amministrativo e livello retributivo 3B del CCNL Igiene Ambientale - Aziende Private, adibendolo presso il medesimo luogo di lavoro dove era impiegato alle dipendenze della società uscente ovvero presso il C.R.C. del Comune di Sant'Antimo (NA) sito alla Via Separiello - località Toriello; b) condannare la "&Co Società Cooperativa" e/o il* [redacted] *come*

sopra rappresentate e domiciliate, al pagamento in favore del ricorrente di tutte le retribuzioni maturate e maturande dal giorno iniziale della nuova gestione dell'appalto (1/3/2024) o dalla diversa data ritenuta di giustizia e sino alla data di effettiva ammissione al servizio, tenuto conto che la retribuzione globale di fatto del ricorrente, al momento del passaggio di cantiere, era pari ad €. 1.878,10 (vd. cedolino paga di febbraio 2024 - All. 3 Foliario), oltre interessi legali e rivalutazione come per legge". Il tutto con vittoria di spese e attribuzione.

La convenuta società &CO soc. coop., che resisteva in giudizio, rappresentava:

- che l'art. 10 del Capitolato Speciale d'Appalto, rubricato "*Personale*", dispone che "*Per l'espletamento dei servizi previsti dal presente capitolato e per assicurare il completo e soddisfacente adempimento degli obblighi da esso derivanti, l'appaltatore, nell'ottica del perseguimento dei principi di efficacia ed economicità, deve mettere a disposizione all'appalto personale alle proprie dipendenze pari, per numero, livelli ed articolazioni del servizio, di cui alle tabelle B, C (pag. 106 e 107) del Piano Industriale. L'appaltatore deve garantire che il servizio venga svolto con le unità di personale indicate nelle citate tabelle* […] *l'appaltatore è tenuto a: applicare tutto quanto disposto nel presente capitolato* […]";
- che l'art. 12 del citato Capitolato, rubricato "*Rispetto della clausola sociale*", dispone che: "*L'appaltatore dovrà avere alle proprie dipendenze personale in misura tale da garantire nel complesso l'organico necessario al puntuale, corretto e regolare svolgimento dei servizi previsti nel presente capitolato sin dalla data di inizio e per tutta la durata contrattuale, secondo quanto riportato nel progetto offerta prodotto in sede di gara e stabilito dall'art. 10 del presente capitolato. Il personale attualmente in servizio si evince dall'elenco allegato. Il riassorbimento del personale è imponibile nella misura e nei limiti in cui si è compatibile con il fabbisogno richiesto dall'esecuzione del nuovo contratto e con la pianificazione e l'organizzazione definita del nuovo assuntore* […]";
- che gli artt. 6, rubricato "*Carattere*" e 36, rubricato "*Osservanza delle leggi di regolamenti*", del Capitolato Speciale statuiscono rispettivamente che: "*L'appaltatore è tenuto all'osservanza di tutte le leggi e le disposizioni vigenti e future in materia, sia a livello nazionale regionale, nonché dei regolamenti comunali di igiene e di quello concernente la disciplina dei Servizi di gestione dei rifiuti urbani nonché alle norme del capitolato* […]. *L'appaltatore è tenuto a rispettare anche ogni provvedimento avente forza di legge dovesse entrare in vigore nel corso del contratto, senza nulla pretendere in aggiunta ai corrispettivi contrattuali previsti. Nell'espletamento dei servizi contemplati nel presente capitolato oneri, l'appaltatore è tenuto ad eseguire tutti gli ordini e a osservare tutte le direttive che venissero emanate dalla stazione appaltante*";
- che, diversamente da quanto dedotto in ricorso, il ricorrente veniva assunto dalla Green Line S.r.l.

in data 01/10/2022 con mansioni di impiegato amministrativo e inquadramento nel livello 3B del CCNL di settore per rendere la sua prestazione presso la sede datoriale del comune di Sant'Antimo, ma che tale assegnazione non era stata mai autorizzata dalla Stazione Appaltante;
- che la mancata autorizzazione da parte della Stazione Appaltante costituiva condizione ostativa all'assunzione del dipendente da parte dell'impresa aggiudicataria di un appalto pubblico, in ragione del fatto che siffatto obbligo di assunzione non si estende, come nel caso di specie, ai lavoratori impiegati dal precedente aggiudicatario in modo "irregolare" ovvero non conforme alle prescrizioni della Stazione Appaltante, dal momento che ciò comporterebbe per l'impresa subentrante non solo una violazione dei limiti di affidamento pubblico, ma anche della libertà d'impresa ex art. 41 Cost.;
- che, difatti, nel corso dell'incontro del 19/02/2024 tra le parti coinvolte nella procedura di avvicendamento, emergeva in maniera inequivocabile che la posizione del ricorrente era sconosciuta alle OO.SS., in quanto il nominativo dello stesso non figurava nell'elenco del personale indicato negli atti di gara, che prevedeva n. 2 impiegati amministrativi a fronte delle 3 unità che erano invece in servizio presso l'impresa cessante al momento del passaggio di cantiere;
- che per tali ragioni le OO.SS. chiedevano immediati chiarimenti e precisazioni riguardo al ricorrente, non essendo a conoscenza di nuove assunzioni effettuate sul cantiere di Sant'Antimo all'infuori di quelle avvenute per pensionamenti e sostituzioni avallate dall'ente comunale e segnatamente relative ai soli Iavazzo Angelo, Puca Antimo Abele, Puca Luigi e Petito Antonio;
- che la Green Line s.r.l., contrariamente a quanto asserito da controparte, non forniva alcun riscontro in merito alla situazione lavorativa del ricorrente, né in sede sindacale, né successivamente, malgrado i diversi solleciti da parte della subentrante e delle OO.SS.;
- che, alla luce di tali circostanze, il mero inserimento del ricorrente nell'elenco dei dipendenti aventi diritto al passaggio, predisposto dall'impresa uscente, non poteva considerarsi elemento sufficiente ai fini del passaggio stesso;
- che nessuna formale contestazione o segnalazione relativa a una presunta violazione della clausola sociale veniva sollevata dalle OO.SS. in relazione alla procedura di avvicendamento in esame;
- che la subentrante aveva chiesto, all'esito dell'incontro predetto, con nota pec del 28/02/2024, chiarimenti alla Stazione Appaltante in merito alle difformità riscontrate tra il personale amministrativo di fatto in forza sull'appalto e quello previsto negli atti di gara, atteso che risultavano in servizio n. 3 impiegati amministrativi a fronte dei n. 2 indicati nei citati atti di gara;
- che dalla mera consultazione dell'elenco stilato dalla Stazione Appaltante e allegato al Capitolato Speciale d'Appalto, afferente al personale in servizio alla data del 03/04/2022 presso il cantiere di Sant'Antimo, si evinceva che figuravano n. 2 posizioni di impiegato amministrativo e che, pertanto,

si procedeva a disporre per l'espletamento di tali mansioni l'assunzione dei signori Virginia del Sorbo ed Enrico di Donato;

- che il comune di Sant'Antimo, in qualità di Stazione Appaltante, con nota pec del 28/02/2024, in riscontro alla predetta richiesta di chiarimenti, rappresentava come il ricorrente non fosse mai stato autorizzato a prestare servizio presso il cantiere di sant'Antimo, e come il personale diverso dall'elenco posto a base di gara non fosse riconosciuto dalla Stazione Appaltante se non espressamente autorizzato;

- che, pertanto, il ricorrente risultava unità aggiuntiva rispetto alle precipue esigenze tecniche e di manodopera relative all'esecuzione dell'appalto e che lo stesso non rientrava nell'elenco del personale indicato negli atti di gara;

- che la Stazione Appaltante, a seguito di richiesta inoltrata dall'uscente Green Line S.r.l. il 24/10/2023, ribadiva chiaramente che la società in parola era tenuta a "*non incrementare il numero delle unità lavorative trasferite con il passaggio di cantiere avvenuto in data 01/01/2021 (n. 59 dipendenti)*".

Tanto premesso, sosteneva che nessuna responsabilità fosse ascrivibile alla società in relazione alla paventata violazione della normativa richiamata nel ricorso, in considerazione del fatto che essa aveva mantenuto inalterati il livelli occupazionali mediante assunzione di tutti i dipendenti impiegati dal precedente aggiudicatario indicati nell'apposito elenco predisposto dalla stazione appaltante ed allegato al Capitolato Speciale d'Appalto.

Contestata la fondatezza della domanda, ne invocava il rigetto.

Con sentenza n. 4902/2025 del 4.12.2025, il Tribunale di Napoli rigettava la domanda e compensava tra le parti le spese di lite.

A sostegno della decisione, ricostruiti i fatti di causa, esaminata la norma contrattuale e richiamati i principi di elaborazione giurisprudenziale, reputava il Tribunale che tali principi potessero "*trovare bilanciamento ritenendo che il diritto soggettivo al passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante e il correlato obbligo di assorbimento in capo a quest'ultima, come statuiti dalla contrattazione collettiva, possano e debbano trovare un limite nel rispetto della composizione qualitativa, oltre che quantitativa, stabilita nel progetto tecnico economico. Non può infatti ritenersi, ad avviso della scrivente, che la tutela dei livelli occupazionali nei casi di avvicendamento assuma carattere del tutto indiscriminato, dovendosi al contrario considerare le precipue esigenze tecnico-organizzative da soddisfare tramite l'affidamento e la gestione del servizio e poste a base del contratto di appalto*" (cfr. sentenza di primo grado).

Nel caso di specie, osservava il Tribunale, "*il ricorrente, seppur non possa essere qualificato come unità aggiuntiva da un punto di vista quantitativo (avendo il passaggio di cantiere interessato lo*

stesso numero di lavoratori), deve però ritenersi unità aggiuntiva da un punto di vista qualitativo: non può, infatti, non tenersi conto del fatto che secondo il piano industriale e l'elenco originario il servizio di raccolta rifiuti nel Comune di Sant'Antimo necessitava – e, fino a prova contraria, necessita – di soli due impiegati amministrativi, con la conseguenza che l'assegnazione del [redacted] *al servizio stesso comporta un non necessario esubero di dipendenti aventi tale determinata qualifica. Su tali ragioni si fonda la posizione della Stazione Appaltante, laddove essa, nella nota pec del 28.02.2024, rappresenta che il personale diverso da quello di cui all'elenco posto a base di gara non può essere riconosciuto se non espressamente autorizzato. Diversamente ragionando, sarebbe consentito all'impresa uscente di modificare unilateralmente la composizione qualitativa del personale addetto all'appalto di gestione dei rifiuti, composizione stabilita e delineata al momento dell'affidamento del servizio in base alle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive da soddisfare. Per tali ragioni, non può assumere rilievo la posizione dei dipendenti Provitera Federica, Puca Luigi, Iavazzo Angelo e Petito Antonio, la cui assunzione da parte della Green Line s.r.l. è stata autorizzata dal Comune di Sant'Antimo, atteso che essi hanno sostituito i propri genitori dimissionari nel medesimo posto di lavoro. Del resto, la stazione appaltante, nell'esprimere il proprio nulla osta a tale sostituzione, dà rilievo proprio al rispetto delle disposizioni del contratto d'appalto e del piano industriale posto a base dell'affidamento (cfr. note del Comune di Sant'Antimo depositate da parte ricorrente in allegato alle note sostitutive d'udienza).*" (cfr. sentenza di primo grado).

Rilevava, infine, il Tribunale che neppure potessero trovare applicazione le altre norme invocate in ricorso dalla difesa del [redacted] ovvero l'art. 202, comma 6, D.lgs. 152/2006, norma che intendeva cristallizzare il trattamento economico e normativo del personale dipendente solo ed esclusivamente nelle more del passaggio tra i diversi sistemi di gestione del servizio pubblico, e l'art. 4, Legge Regionale Campania n. 14/2016, parimenti applicabile alle ipotesi di gestione integrata del servizio rifiuti.

Avverso la pronuncia proponeva appello, con ricorso depositato presso questa Corte in data 4.6.2026, [redacted] e invocava la riforma.

Si costituiva &Co Società Cooperativa, che resisteva al gravame e ne chiedeva il rigetto.

Non si costituiva, nonostante la rituale notifica del ricorso in appello [redacted] ella quale va qui dichiarata la contumacia.

All'udienza del 20.10.2026, all'esito della camera di consiglio, la Corte decideva la causa come da dispositivo in atti.

*****

2. L'appello è infondato e va rigettato per le motivazioni che si vanno ad illustrare.

Con il primo motivo di gravame, l'appellante sostiene che il giudice di prime cure abbia errato nel ritenere che egli non avesse diritto al passaggio diretto alle dipendenze dell'impresa subentrante sul presupposto (anch'esso errato) che il [redacted] costituiva un'unità aggiuntiva rispetto all'elenco dei dipendenti del 30/4/2022.

Evidenzia l'appellante, quanto alla mancata indicazione del suo nominativo nell'elenco dei dipendenti della Green Line S.r.l. al 30/4/2022, che egli è stato assunto dalla Green Line S.r.l. in data 1/10/2022 e, quindi, solo cinque mesi dopo la redazione del predetto elenco e in epoca non sospetta rispetto al passaggio di cantiere avvenuto nel marzo del 2024. Invece, successivamente alla data del 30/4/2022, in ogni altra comunicazione il nominativo dell'appellante è sempre indicato tra quelli dei dipendenti in forza alla Green Line ed aventi i requisiti per il passaggio, come espressamente riconosciuto anche dalla &Co Soc. Coop.

Quanto alla presunta mancata espressa autorizzazione da parte della stazione appaltante all'assunzione del [redacted] sostiene l'appellante che il lavoratore non necessitava di alcuna autorizzazione da parte della stazione appaltante in forma espressa per la sua assunzione alle dipendenze della Green Line (purché nei limiti dei costi stabiliti per il personale), in quanto non esiste una sola disposizione normativa e/o contrattuale che imponga tale obbligo; in ogni caso, il Comune era certamente a conoscenza sia dell'assunzione del [redacted]he della sua adibizione presso il proprio CRC, come evincibile dalla documentazione in atti.

Secondo parte appellante, attesa l'infondatezza dei due presupposti sopra evidenziati, [redacted] non configura un'unità aggiuntiva al personale addetto all'appalto. Infatti, nell'elenco (doc. 5 di controparte) dei dipendenti in forza alla Green Line S.r.l. al 30/4/2022 sono indicati 59 dipendenti (circostanza confermata anche dal Comune di Sant'Antimo), elenco da cui ovviamente è escluso il [redacted] considerato che lo stesso è stato assunto in data posteriore ovvero l'1/10/2022. All'atto del passaggio, in data 29/2/2024, il personale in forza alla Green Line e addetto al cantiere era composto da 58 unità, compreso [redacted] come si evince dall'elenco dei dipendenti inviato dalla Green Line S.r.l. alla &Co Soc. Coop.. Tuttavia, la &Co ha assunto alle proprie dipendenze soltanto 57 unità e, quindi, due in meno rispetto all'elenco dei dipendenti sulla base del quale è stato redatto il piano industriale e il relativo capitolato per la procedura di conferimento dell'appalto in oggetto. Dunque, il [redacted] non costituirebbe affatto un'unità aggiuntiva; piuttosto, a seguito della mancata instaurazione del suo rapporto lavorativo alle dipendenze della &CO Soc. Coop., risultano due unità in meno addette all'appalto rispetto a quelle indicate nell'elenco del 30/4/2022. Con la costituzione del rapporto con il [redacted] al cantiere sarebbero addetti in tutto 58

dipendenti, e dunque un'unità in meno rispetto a quelle (59) indicate nell'elenco del 30/4/2022.

Aggiunge l'appellante che la stazione appaltante, in caso di nuove assunzioni da parte dell'appaltatore, ha posto ragionevolmente quale unico limite quello del tetto di spesa stabilito nelle procedure di gara per il costo dei dipendenti addetti all'appalto. A nulla rileva che l'appellante svolgesse presso la Green Line S.r.l. le mansioni di impiegato perché parte convenuta non ha dedotto e provato alcun aggravio di costi che scaturirebbero dalla sua assunzione a carico dell'appalto, considerato che per 17 mesi (dall'1/10/2022 al 29/2/2024, durata del rapporto di lavoro dell'appellante con la Green Line S.r.l.) all'appalto erano stati addetti tre impiegati, senza che tale circostanza abbia comportato un aumento né ovviamente uno sforamento delle spese per il personale e senza che la stazione appaltante contestasse la presenza di un impiegato in eccesso, evidentemente necessario alle esigenze tecniche, produttive, organizzative e di manodopera dell'appalto. In altri termini, il necessario apporto qualitativo dell'appellante era stato implicitamente riconosciuto dalla stazione appaltante laddove ha mostrato acquiescenza alla sua presenza presso il C.R.C. di Sant'Antimo senza mai contestare alcunché per ben diciassette mesi sia in termini di costi sia in termini di necessità del suo ruolo. È del tutto evidente che la presenza del lavoratore sia un'esigenza per l'appalto sorta nel periodo successivo alla redazione del predetto elenco dei dipendenti del 30/4/2022.

L'impresa subentrante avrebbe violato la "clausola sociale" di cui all'art. 6 del CCNL, escludendo immotivatamente il [redacted]al novero dei lavoratori assunti, nonostante ne avesse i requisiti.

3. Così sintetizzato il primo motivo di gravame, reputa la Corte che esso sia infondato e debba essere respinto.

In punto di diritto occorre premettere che la fattispecie dell'avvicendamento di imprese nella gestione

dell'appalto/affidamento di servizi è disciplinata dalla contrattazione collettiva attraverso la clausola sociale contenuta nell'art. 6 del CCNL applicabile, che, per quanto qui rileva, così recita:

"1. Alla scadenza del contratto di appalto/affidamento ovvero in caso di revoca della gestione del servizio, il rapporto di lavoro tra l'impresa cessante e il personale a tempo indeterminato addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento è risolto, salvo diverso accordo tra le parti, a termini dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con la corresponsione di quanto dovuto al personale stesso per effetto di tale risoluzione. ...

2. L'impresa subentrante assume ex novo, con passaggio diretto, dal giorno iniziale della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento, il quale, alla scadenza effettiva del contratto di appalto, risulti in forza presso l'azienda cessante per

l'intero periodo di 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione. …

Ai fini delle predette assunzioni, sono utili le eventuali variazioni dell'organico, come sopra individuato, che siano intervenute nei 240 giorni precedenti l' inizio della nuova gestione, esclusivamente qualora l' impresa cessante abbia provveduto a sostituire personale cessato dal servizio in tale periodo con personale assunto a tempo indeterminato. …

3. Ai fini della partecipazione alla gara per la nuova gestione nel rispetto dei principi di trasparenza e leale concorrenza, l' impresa cessante trasmette al committente, a mezzo raccomandata A/R o PEC,

eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica, la documentazione relativa al personale a tempo indeterminato di cui al comma 2, primo capoverso; vale a dire: elenco nominativo

dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e addetti a tempo parziale e relativa misura percentuale; relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifica; copia degli accordi collettivi aziendali di contenuto economico; anzianità nella posizione parametrale B; ente previdenziale di appartenenza; nonché, a richiesta del committente, eventuali ulteriori informazioni e documentazione.

4. La predetta documentazione è trasmessa, in ogni caso, entro i 10 giorni calendariali successivi alla data di pubblicazione del bando di gara. …".

Ebbene, alla luce del chiaro contenuto letterale della disposizione contrattuale che precede, risulta incontroversa la volontà delle parti di porre un obbligo di assunzione a carico dell'impresa subentrante (assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova), definito in tutti i suoi elementi (in particolare, il comma 9 prevede l'applicazione ai rapporti di lavoro del CCNL in esame, con riconoscimento dell'anzianità di servizio determinata dal periodo di lavoro prestato alle dipendenze delle precedenti imprese e considerazione del lavoro svolto in determinate posizioni al fine della progressione professionale) e non sottoposto ad alcuna condizione o integrazione di carattere negoziale.

La esplicita esclusione del periodo di prova evidenzia il collegamento professionale dei lavoratori con l'appalto, alle cui vicende circolatorie è legata la finalità, propria delle c.d. clausole sociali, di garantire continuità occupazionale (Cass. n. 36724/2021).

La Suprema Corte ha costantemente affermato che l'obbligo di assunzione, come definito dalle norme contrattuali (in applicazione dei diversi contratti collettivi relativi a svariati settori produttivi) preesiste all'incontro tra l'impresa subentrante e le organizzazioni sindacali, incontro il quale ha solo una funzione di agevolare l'adempimento dell'obbligazione da parte dell'impresa, atteso che l'obbligo di assunzione è già definito in tutti i suoi elementi dalla normativa collettiva e non

richiede ulteriori integrazioni di carattere negoziale (Cass. n. 20192/2011; Cass. n. 15684/2016); né tale obbligo risulta subordinato alla preventiva consegna della comunicazione inerente alle quantità e caratteristiche dei lavoratori addetti all'appalto.

Tale documentazione assume rilievo al solo fine della identificazione dei lavoratori ed alla conoscenza delle anzianità, delle qualifiche ed inquadramento degli stessi, ma non può costituire elemento costitutivo del diritto all'assunzione, in quanto diretto solo a fornire un chiaro quadro dei dipendenti (Cass. n. 28246/2018; Cass. n. 36724/2021).

Si configura, pertanto, come più volte chiarito dalla giurisprudenza, in presenza dei presupposti previsti dalla norma, un vero e proprio diritto soggettivo in capo al lavoratore alle dipendenze dell'impresa cessata, che rinviene la propria ratio nell'esigenza che i lavoratori addetti in via ordinaria all'appalto oggetto di avvicendamento non rimangano privi di occupazione per effetto di quest'ultimo.

L'art. 6 CCNL integra, dunque, una vera e propria clausola di protezione il cui scopo è quello di garantire la salvaguardia occupazionale dei lavoratori impegnati nell'appalto. Essa attribuisce ai lavoratori dell'impresa uscente un diritto soggettivo all'assunzione da parte della società subentrante.

Trattasi di previsione contrattuale avente portata precettiva e diretta a salvaguardare la continuità occupazionale e le condizioni di lavoro acquisite dal personale (Cass., Sez. L, 28 luglio 2016, n. 15684; Cass., Sez. L, 5 aprile 2024, n. 9133).

Tale principio, però, "*non comporta però un obbligo assoluto e incondizionato di assunzione di tutto il personale comunque dipendente dall'appaltatore uscente, ma impone di verificare se il nuovo gestore sia chiamato a rendere le medesime prestazioni e* ***con il medesimo fabbisogno organizzativo risultante dal capitolato*** *o dagli atti che regolano il nuovo affidamento. Solo in presenza di tale continuità oggettiva la clausola sociale opera quale vincolo al passaggio del personale già stabilmente impiegato nel servizio*" (cfr. Cass , ordinanza 22833 del 2026).

4. Tanto premesso in punto di diritto, in punto di fatto va osservato che, come già ricostruito dal giudice di primo grado senza che alcuna censura sia stata sollevata dall'appellante, nel caso in esame è documentato che:

con Determina a contrarre del 3° Settore n. 60 del 12/4/2022 e successiva Determina del 3° Settore n. 106 del 25/5/2022 il Comune di Sant'Antimo ha indetto una gara per l'affidamento del Servizio di raccolta, trasporto a smaltimento dei rifiuti urbani, spazzamento e gestione del centro di raccolta;

che il piano industriale correlato alla gara prevedeva che il numero di operatori sull'appalto fosse di n. 59 unità, di cui n. 2 impiegati amministrativi (cfr. Determina a contrarre n. 60 del 12/04/2022 allegata al ricorso ed elenco prot. n. 0014424 del 15-06-2022 dei dipendenti in servizio presso la

stazione appaltante alla data del 30.04.2022, allegato alla memoria);

che il [redacted] - [redacted] ha partecipato alla gara indetta dal Comune di Sant'Antimo, aggiudicandosi l'appalto con Determina del 3° Settore n. 209 del 7/8/2023 (cfr. allegato al ricorso introduttivo).

Rileva il Collegio che dalla determina del 3° Settore n. 209 del 7/8/2023 risulta: che la procedura, di cui alle determine 60 e 106 del 2022, era stata avviata per l'importo complessivo di € 18.080.369,00 da aggiudicare mediante procedura aperta con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa ai sensi dell'art.95, comma 3, lett. b), D. Lgs. 50/2016 e s.m.i.; che erano pervenute due offerte; che la migliore offerta era risultata quella dell'operatore economico [redacted] per aver offerto, per anni 5, il prezzo di € 17.357.223,91, oltre oneri della sicurezza non soggetti a ribasso pari ad € 147.500,00, ed IVA, pertanto con un ribasso pari al 3,21%.

Dunque, la procedura per l'affidamento del Servizio di raccolta, trasporto a smaltimento dei rifiuti urbani, spazzamento e gestione del centro di raccolta del Comune di Sant'Antimo è stata disposta, considerando un elenco dipendenti di 59 unità di cui 2 impiegati e sulla scorta di tale dato le imprese che hanno partecipato alla procedura - e per quanto qui rileva, il [redacted] che si è visto aggiudicare l'appalto - hanno effettuato la propria offerta economica, nella consapevolezza di dovere impiegare nel servizio in questione 59 unità, di cui 2 impiegati.

A conforto di tanto va richiamato l'art. 10 del Capitolato Speciale d'Appalto, rubricato "*Personale*", che dispone che "*Per l'espletamento dei servizi previsti dal presente capitolato e per assicurare il completo e soddisfacente adempimento degli obblighi da esso derivanti, l'appaltatore, nell'ottica del perseguimento dei principi di efficacia ed economicità, deve mettere a disposizione all'appalto personale alle proprie dipendenze pari, per numero, livelli ed articolazioni del servizio, di cui alle tabelle B, C (pag. 106 e 107) del Piano Industriale. L'appaltatore deve garantire che il servizio venga svolto con le unità di personale indicate nelle citate tabelle e dovrà immediatamente provvedere, a propria cura e spese, alla sostituzione del personale che, anche temporaneamente (a titolo meramente esemplificativo per malattie, ferie, isolamento fiduciario) non potrà svolgere il servizio. L'appaltatore è tenuto a: - applicare tutto quanto disposto nel presente capitolato […]. L'impresa dovrà provvedere alla immediata sostituzione del personale per qualsiasi motivo assente, e di quello che non dovesse risultare idoneo allo svolgimento del servizio stesso, a seguito di specifica segnalazione del direttore dell'esecuzione. …*".

Dunque, per l'espletamento del servizio l'appaltatore deve mettere a disposizione dell'appalto personale alle proprie dipendenze per numero livelli ed articolazioni del servizio come stabilito nelle tabelle B e C ed è, altresì, tenuto a provvedere immediatamente alla sostituzione del

personale, anche solo temporaneamente assente, onde assicurare il regolare e corretto svolgimento del servizio.

Alla luce di quanto sin qui rilevato è del tutto ininfluente la circostanza, evidenziata dall'odierno appellante, secondo la quale nessuna clausola prevede una autorizzazione da parte della stazione appaltante in caso di nuove assunzioni da parte dell'appaltatore.

L'interesse della stazione appaltante è che sia assicurato il regolare e corretto svolgimento del servizio, interesse che essa persegue obbligando l'appaltatore a mettere a disposizione dell'appalto forza lavoro in numero e per livelli come predefinita a monte dell'affidamento, nel rispetto del fabbisogno organizzativo risultante dal capitolato e dai documenti ad esso allegati, e a provvedere alla immediata sostituzione del personale che, definitivamente (per cessazione del rapporto lavorativo) o anche solo temporaneamente, non possa svolgere il servizio.

Esula del tutto dalla regolamentazione del rapporto di appalto la questione dell'assunzione di nuovo personale, in quanto l'obbligo che si impone all'appaltatore è quello di assicurare la forza lavoro nei termini a monte stabiliti e di sostituirlo nel caso in cui, definitivamente o anche solo temporaneamente, non possa svolgere il servizio.

Nel caso in esame, è pacifico e documentato che l'elenco dipendenti al 30.04.2022, allegato al Capitolato speciale, prevedesse complessivamente 59 dipendenti, di cui solo 2 impiegati.

[redacted] fin dalla sua assunzione da parte della Green Line S.r.l., avvenuta in data 1.10.2022, quando già da mesi erano state avviate da parte del Comune le procedure per un nuovo affidamento del Servizio di raccolta, trasporto a smaltimento dei rifiuti urbani, spazzamento e gestione del centro di raccolta, ha costituito una unità in esubero rispetto all'organico lavorativo disciplinato dal Capitolato Speciale, che prevedeva solo 2 dipendenti con qualifica di impiegato.

La circostanza, sostenuta dall'appellante, che il Comune fosse a conoscenza sia dell'assunzione del [redacted] che della sua adibizione presso il proprio CRC, anche ove provata (i fogli di presenza di cui all'allegato 8 non risultano inviati al Comune; i fogli di servizio di cui allegato 9 sono relativi al solo periodo a decorrere dal 28.8.2023; in ogni caso, non risulta che la Green Line S.r.l. abbia mai inoltrato al Comune una espressa comunicazione dell'avvenuta assunzione a tempo indeterminato dell'1.10.2022 di [redacted] quale terzo impiegato adibito al cantiere di Sant'Antimo), non appare dirimente ai fini dell'odierna controversia.

Non si tratta qui di valutare la eventuale tolleranza del Comune in ordine alla adibizione al cantiere di un terzo impiegato rispetto ai due previsti dall'elenco del 30.4.2022, ma si discute della sussistenza o meno dell'obbligo dell'impresa subentrante nell'appalto di assumere alle proprie dipendenze un lavoratore che la precedente affidataria del servizio, di propria iniziativa, ha

inteso assumere in esubero rispetto al fabbisogno prestabilito e all'elenco dipendenti allegato al Capitolato speciale e, dunque, al fuori della regolamentazione del contratto di appalto.

Quanto all'argomentazione di parte appellante incentrata sul "*tetto di spesa*" ("*A ciò si aggiunga che la stazione appaltante, in caso di nuove assunzioni da parte dell'appaltatore, ha posto ragionevolmente quale unico limite quello del tetto di spesa stabilito nelle procedure di gara per il costo dei dipendenti addetti all'appalto (All. 1 delle note difensive conclusionali). A nulla rileva che l'appellante svolgesse presso la Green Line S.r.l. le mansioni di impiegato perché parte convenuta non ha dedotto e provato alcun aggravio di costi che scaturirebbero dalla sua assunzione a carico dell'appalto, considerato che per 17 mesi (dall'1/10/2022 al 29/2/2024, durata del rapporto di lavoro dell'appellante con la Green Line S.r.l.) all'appalto erano stati addetti tre impiegati, senza che tale circostanza abbia comportato un aumento né ovviamente uno sforamento delle spese per il personale e senza che la stazione appaltante contestasse la presenza di un impiegato in eccesso, evidentemente necessario alle esigenze tecniche, produttive, organizzative e di manodopera dell'appalto. In altri termini, il necessario apporto qualitativo dell'appellante era stato implicitamente riconosciuto dalla stazione appaltante laddove ha mostrato acquiescenza alla sua presenza presso il C.R.C. di Sant'Antimo senza mai contestare alcunché per ben 17 mesi sia in termini di costi sia in termini di necessità del suo ruolo*"; cfr. pag. 9 e 10 del ricorso in appello), essa è del tutto disancorata dalla documentata disciplina del contratto di appalto di cui qui si discute.

Il Comune non ha fissato alcun tetto di spesa e, pertanto, alcuna contestazione avrebbe, mai, dovuto o potuto opporre alla Green Line S.r.l. in ordine ai costi che questa ha scelto liberamente di sostenere per l'assunzione (peraltro avvenuta quando già erano state avviate le procedure per un nuovo affidamento dell'appalto) del [redacted] quale terzo impiegato a fronte di un fabbisogno di soli due.

Ed invero, la determinazione dell'importo contrattuale che il Comune si impegna a versare all' impresa aggiudicataria per i servizi che questa è chiamata a rendere viene effettuata a monte al momento dell'aggiudicazione dell'appalto, e non a valle in base ai costi effettivamente sostenuti mese per mese dall'impresa che si aggiudica l'appalto.

Infatti, già nella determina n. 60 del 12.4.2022 è stato previsto l'importo complessivo del servizio per cinque anni di euro 18.080.369, di cui euro 17.932.869 quale importo servizio soggetto a ribasso ed euro 147.500 importo degli oneri di sicurezza non soggetto a ribasso (cfr. determina n. 60 del 12.4.2022); gli stessi importi sono riportati nel Capitolato speciale, il cui articolo 9, rubricato "*Importo contrattuale*" prevede che "*l'importo complessivo dell'appalto è di € 18.080.369 (oltre i.v.a.), di cui: a) Euro 17.932.869 quale canone per tutti i servizi previsti dal*

Capitolato; b) Euro 147.500 importo degli oneri di sicurezza attribuibili a rischi interferenziali, non soggetto a ribasso. Il corrispettivo dell'appalto rimarrà fisso ed invariato per tutta la durata dell'appalto. L'appalto è a corpo" (cfr. Capitolato speciale). Rispetto a tale importo l'offerta al ribasso della ditta aggiudicataria è stata poi, come sopra già evidenziato, di € 17.357.223,91, oltre oneri della sicurezza non soggetti a ribasso pari ad € 147.500,00, ed IVA, pertanto con un ribasso pari al 3,21%.

La determinazione dell'importo contrattuale nella Determina e nel Capitolato speciale, quale base di partenza sulla quale potranno pervenire le offerte al ribasso da parte delle imprese interessate all'aggiudicazione dell'appalto, evidentemente tiene conto proprio di una preventiva valutazione di quelli che saranno i costi, anche di personale, che la impresa appaltatrice dovrà sostenere per assicurare il servizio.

Né parte appellante ha offerto la prova di una eventuale diversa previsione contenuta nel Capitolato speciale che ha suo tempo disciplinato l'appalto affidato alla Green Line S.p.a..

Risultano, pertanto, del tutto infondati i rilievi formulati in sede di gravame incentrati sul cd. "*tetto di spesa*".

Parimenti infondate appaiono le argomentazioni di parte appellante a sostegno di un mutamento delle esigenze tecnico produttive.

Ed invero, quanto alle dedotte difformità tra gli elenchi del personale del 29.2.2022 e del 30.4.2022 (difformità che a dire della parte proverebbero un mutamento delle esigenze tecnico produttive avallate dalla stazione appaltante), va innanzitutto osservato che, stando a quanto rappresentato dallo stesso appellante, esse non riguardano il numero degli impiegati (cfr. pag. 10 del ricorso in appello).

Rileva, in ogni caso, la Corte che le difformità tra i due elenchi (quello del 29.2.2022 allegato alla determina n. 60 del 12.4.2022 e quello del 30.4.2022 allegato alla determina n. 106 del 25.5.2022) appaiono dovute ad errori contenuti nel primo elenco e non ad effettive variazioni per il mutare delle esigenze. Invero, nella determina 106 del 25.05.2022 si dà atto che l'elenco dipendenti allegato alla determina n. 60 del 12/04/2022 contiene alcuni grossolani errori concernenti le mansioni e/o livelli non corrispondenti con quelli effettivamente acquisiti dai lavoratori; si procede pertanto a sostituire l'elenco dei dipendenti allegato alla determina n. 60 del 12/04/2022 con altro elenco, acquisito al ns. prot. 12412 del 24/05/2022, fornito dall'operatore economico che svolge attualmente il servizio, all'epoca proprio la Green Line S.r.l. (cfr. determina n. 106 del 25.05.2022).

Nè l'appellante ha offerto alcuna specifica deduzione, e tanto meno alcun riscontro probatorio, a sostegno di un eventuale mutamento delle esigenze tecnico produttive intervenuto tra il

30.4.2022 (epoca di redazione dell'elenco allegato alla determina n. 106 del 25.5.2022 che prevedeva soli 2 impiegati) e l'1.10.2022 (data di assunzione di [redacted] da parte della Green Line S.r.l.).

Tanto evidenziato, reputa la Corte che correttamente il giudice di primo grado abbia considerato [redacted] una unità aggiuntiva rispetto a quanto previsto nell'elenco dipendenti del 30.4.2022 allegato al Capitolato speciale.

Né appare dirimente la circostanza, sottolineata dall'appellante, secondo la quale all'atto del passaggio il personale in forza alla Green Line S.r.l. era di 58 unità, compreso il [redacted] pertanto con una unità in meno rispetto all'elenco di 59 dipendenti del 30.4.2022.

Invero, come chiarito dal Tribunale, deve tenersi conto della composizione qualitativa oltre che quantitativa, dell'elenco del 30.4.2022, che contiene sì 59 unità, ma solo 2 con la qualifica di impiegato.

E dunque, l'impiegato [redacted] ha continuato ad essere anche alla data dell'1.3.2024, di subentro della nuova aggiudicataria, una unità in esubero rispetto alle due unità di impiegati, così come lo era sempre stato fin dal momento della sua assunzione dell'1.10.2022.

La nuova aggiudicataria ha assunto l'obbligo di garantire il servizio secondo il fabbisogno di cui all'elenco del 30.4.2022, che impone sì 59 lavoratori, ma con varie qualifiche, di cui solo 2 come impiegati. Essa, dunque, deve assicurare un servizio con 59 lavoratori che siano ripartiti esattamente secondo le qualifiche di cui al predetto elenco e, pertanto, solo con 2 impiegati.

5. Quanto alla dedotta violazione della clausola sociale di cui all'art. 6 del CCNL, parte appellante non si confronta con le articolate motivazioni espresse dal giudice di primo grado, che l'ha esclusa.

Ed invero, il Tribunale, pur evidenziando l'efficacia cogente nei confronti delle imprese affidatarie della clausola sociale, "*configurando un vero e proprio diritto soggettivo all'assunzione in capo al lavoratore alle dipendenze dell'impresa cessata, che rinviene la propria ratio nell'esigenza che l'avvicendamento nell'appalto non determini la perdita di occupazione dei lavoratori ad esso addetti in via ordinaria*" (cfr. Cassazione civile, sez. lav., n. 32805 del 2023) e che "*non risulta condizionato all'avvenuto adempimento dei previsti obblighi procedimentali di comunicazione a carico dell'impresa uscente*" (cfr. Cassazione civile, sez. lav., n. 31491 del 2023), ha, tuttavia, correttamente rilevato che il diritto soggettivo al passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante e il correlato obbligo di assorbimento in capo a quest'ultima, come statuiti dalla contrattazione collettiva, possano e debbano trovare un limite nel rispetto della composizione qualitativa, oltre che quantitativa, stabilita nel progetto tecnico economico.

"*Non può infatti ritenersi ... che la tutela dei livelli occupazionali nei casi di avvicendamento*

assuma carattere del tutto indiscriminato, dovendosi al contrario considerare le precipue esigenze tecnico-organizzative da soddisfare tramite l'affidamento e la gestione del servizio e poste a base del contratto di appalto" (cfr. sentenza di primo grado).

Trattatasi di motivazione pienamente condivisibile.

A tanto va aggiunto che non può ritenersi conforme ad una interpretazione sistematica delle disposizioni che disciplinano l'avvicendamento dell'appalto una lettura della clausola sociale che consenta alla ditta uscente di alterare arbitrariamente, a proprio piacimento, l'equilibrio contrattuale definito a monte all'atto della indizione della gara per affidamento dell'appalto, procedendo a nuove assunzioni di lavoratori in eccedenza rispetto ad un fabbisogno già cristallizzato, per poi licenziarli, a termini dell'art. 3 della legge n. 604 del 15.7.1966, adducendo quale giustificato motivo oggettivo la cessazione dell'appalto.

Deve, invero, procedersi ad una interpretazione delle disposizioni di cui al predetto articolo 6, che tenga conto anche dei principi costituzionali di libertà della iniziativa economica, trasparenza, affidamento e leale concorrenza.

Principi questi che verrebbero indubbiamente violati, laddove la ditta subentrante, che ha scelto di partecipare ad una gara ed ha effettuato la propria offerta economica in considerazione di un determinato assetto contrattuale, come cristallizzato nel capitolato speciale e negli atti ad esso allegati, ivi incluso l'elenco del personale (costituente parametro fondamentale per la stima dei costi), vedesse modificato detto assetto contrattuale a causa dell'arbitraria scelta della impresa uscente di incrementare la forza lavoro impiegata sull'appalto e i relativi costi.

A sostegno di tale interpretazione depone anche il dato letterale delle previsioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 6, ove si prevede che "***Ai fini della partecipazione alla gara per la nuova gestione nel rispetto dei principi di trasparenza e leale concorrenza***, ***l'impresa cessante trasmette al committente***, *a mezzo raccomandata A/R o PEC, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica, la documentazione relativa al personale a tempo indeterminato di cui al comma 2, primo capoverso; vale a dire: elenco nominativo dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e addetti a tempo parziale e relativa misura percentuale; relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifica; copia degli accordi collettivi aziendali di contenuto economico; anzianità nella posizione parametrale B; ente previdenziale di appartenenza; nonché, a richiesta del committente, eventuali ulteriori informazioni e documentazione.* ***La predetta documentazione è trasmessa, in ogni caso, entro i 10 giorni calendariali successivi alla data di pubblicazione del bando di gara***".

Sulla scorta di tale documentazione (che la cessante deve trasmettere al Comune committente entro i dieci giorni successivi alla pubblicazione del bando di gara) l'impresa che intende

subentrare è posta nelle condizioni di poter effettuare una libera e consapevole scelta circa la partecipazione all'appalto e all'offerta da formulare, conscia dei livelli occupazionali che essa sarà tenuta ad assicurare e dei relativi costi (e, nel caso in esame, proprio sulla scorta dell'elenco dipendenti del 30.4.2022, che la impresa cessante Green Line S.r.l. ha trasmesso al Comune committente a distanza di pochi giorni dalla pubblicazione delle delibere di indizione della procedura per affidamento del servizio e che costituisce parte integrante del Capitolato speciale, la società cooperativa [redacted] ha potuto effettuare le proprie valutazioni ed adottare le proprie determinazioni in ordine alla partecipazione alla procedura e all'offerta economica da formulare).

Il CCNL, all'art. 6, commi 3 e ss., prevede, dunque, determinati obblighi di comunicazione a carico dell'impresa uscente per consentire alle imprese che intendono partecipare alla gara per l'aggiudicazione dell'appalto pubblico la corretta valutazione dei costi economici necessari e, quindi, la formulazione dell'offerta ritenuta più idonea, consapevoli dei livelli occupazionali che esse saranno tenute ad assicurare. In tal senso è la formulazione letterale dell'incipit del comma 3 dell'art. 6: "*Ai fini della partecipazione alla gara per la nuova gestione nel rispetto dei principi di trasparenza e leale concorrenza …*".

Il complesso sistematico delle disposizioni di cui all'articolo 6 mira, pertanto, anche a tutelare, nel rispetto dei principi di libero esercizio dell'attività di impresa, trasparenza e leale concorrenza, l'affidamento riposto dall'impresa subentrante su quanto previsto dal Capitolato speciale e dalla documentazione che ne costituisce parte integrante, in relazione al fabbisogno di personale che essa dovrà assicurare.

Alla luce delle considerazioni sopra svolte deve ritenersi che, ai sensi del primo comma dell'articolo 6, il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa cessante intanto "*è risolto … a termini dell'art. 3 della legge 15/7/1966, n. 604"* in quanto sussista il giustificato motivo oggettivo connesso alla scadenza del contratto di appalto, il che presuppone che l'azienda uscente abbia adibito il lavoratore a quell'appalto nel rispetto di quanto previsto dal Capitolato speciale e dagli atti che ne costituiscono parte integrante, in conformità del fabbisogno di personale lavorativo ivi definito.

Tanto non è avvenuto nel caso in esame.

Ed invero, la Green Line S.r.l., a fronte di un elenco dei dipendenti al 30.4.2022 comprendente n. 59 unità, di cui solo 2 impiegati, in data 1.10.2022 quando già da mesi erano state avviate da parte del Comune le procedure per un nuovo affidamento del Servizio di raccolta, trasporto a smaltimento dei rifiuti urbani, spazzamento e gestione del centro di raccolta, ha proceduto, di sua iniziativa e senza esservi in alcun modo tenuta, all'assunzione di un terzo impiegato, costituente

unità certamente in esubero rispetto a quanto riportato nel predetto elenco.

Non si è trattato di un'assunzione effettuata per la sostituzione di un lavoratore già assegnato all'appalto, sostituzione che, proprio perché finalizzata ad assicurare il corretto svolgimento del servizio, anche ove effettuata nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione (cfr. art. 6, comma 2 , del CCNL) avrebbe legittimato, alla scadenza dell'appalto, la risoluzione del rapporto con la cessante, con conseguente obbligo di assunzione ex novo del lavoratore alle dipendenze della subentrante.

E' evidente che tale assunzione da parte della Green Line S.r.l. di un impiegato in esubero sia avvenuta del tutto al fuori del perimetro regolamentare dell'appalto in questione.

Detto rapporto di lavoro, che la Green Line S.r.l. ha scelto di instaurare, al di fuori del fabbisogno di personale con qualifica di impiegato necessaria all'espletamento del servizio di appalto, non può ritenersi risolvibile ex art. 6, comma 1, del CCNL.

Il [redacted] assunto dalla Green Line S.r.l. in data 1.10.2022 quale ulteriore impiegato, pur a fronte di un elenco documenti al 30.4.2022 che ne prevedeva solo 2 (circostanze note al lavoratore in quanto riportate nel verbale di incontro con le OO.SS del 19.2.2024, prodotto in primo grado dallo stesso ricorrente), avrebbe dovuto impugnare, per carenza di giustificato motivo oggettivo, il licenziamento che la sua datrice di lavoro gli aveva illegittimamente intimato "*per il seguente motivo di natura economica ed organizzativa: cessazione del contratto di affidamento*" (cfr. missiva di licenziamento di cui all'allegato 19 della produzione di primo grado di parte ricorrente).

Ed invero, anche nelle ipotesi di subentro di altra impresa nell'appalto, in caso di impugnativa del licenziamento l'originario datore di lavoro è tenuto, pur sempre, a dimostrare la sussistenza del presupposto di natura organizzativo e produttivo che legittima il recesso, oltre che l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore in altre posizioni lavorative compatibili (cfr. Cass. ordinanza n. 9675/2026).

Nel caso in esame il licenziamento di [redacted] da parte della Green Line S.r.l. è stato disposto in assenza di giustificato motivo oggettivo.

In conclusione, nessuna responsabilità appare ascrivibile alla impresa subentrante, che ha proceduto alle assunzioni del personale impegnato nell'appalto nel rispetto del fabbisogno organizzativo come risultante dal Capitolato speciale e dagli atti ad esso allegati, tra cui l'elenco personale al 30.04.2022, che ne costituiva parte integrante.

La condotta della impresa subentrante risulta pienamente conforme alla previsione di cui all'articolo 12 ("***Rispetto della clausola sociale***") del Capitolato Speciale, che così dispone:

"*L'appaltatore dovrà avere alle proprie dipendenze personale in misura tale da garantire nel complesso l'organico necessario al puntuale, corretto e regolare svolgimento dei servizi previsti nel*

presente capitolato sin dalla data di inizio e per tutta la durata contrattuale, secondo quanto riportato nel progetto offerta prodotto in sede di gara e stabilito dall'art. 10 del presente capitolato. Il personale attualmente in servizio si evince dall'elenco allegato.

Il riassorbimento del personale è imponibile nella misura e nei limiti in cui sia compatibile con il fabbisogno richiesto dall'esecuzione del nuovo contratto *e con la pianificazione e l'organizzazione definita del nuovo assuntore".*

Nel caso in esame il fabbisogno richiesto dall'esecuzione del nuovo contratto è quello cristallizzato nell'elenco del personale al 30.4.2022 che prevede 2 e non 3 unità di impiegati e in questi limiti l'impresa subentrante è tenuta, ed ha provveduto, al riassorbimento del personale già dipendente della cessante.

6. Va respinto anche il secondo motivo di gravame, con il quale parte appellante lamenta che il giudice di primo grado abbia errato nel ritenere non applicabili al caso di specie le norme di cui all' art. 202, comma 6, D.Lgs. 152/2006, e all'art. 43 Legge Regionale Campania n. 14/2016.

Con la sentenza qui impugnata il Tribunale ha osservato, quanto all'art. 202, comma 6, D.lgs. 152/2006, che la norma intende cristallizzare il trattamento economico e normativo del personale dipendente solo ed esclusivamente nelle more del passaggio tra i diversi sistemi di gestione del servizio pubblico.

A tal fine ha richiamato la costante giurisprudenza di legittimità, secondo la quale "*La norma è finalizzata ad una riorganizzazione complessiva della gestione integrata dei rifiuti urbani su "Area vasta", con esternalizzazione della funzione affidata originariamente ai singoli Comuni, e clausola "sociale" rivolta alla salvaguardia dei rapporti di lavoro in essere, alla data del 31 dicembre 2005, presso i servizi di raccolta rifiuti degli Enti pubblici di provenienza (cfr. da ultimo, Cass. n. 341/2018). Il legislatore ha dunque disposto la successione del soggetto subentrante nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo al precedente titolare del servizio, sicché, gli effetti del trasferimento sui rapporti di lavoro in essere alla data di entrata in vigore del nuovo regime, trovano la loro disciplina nel D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 31, a norma del quale "...fatte salve norme speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applica l'art. 2112 c.c....". Va qui ribadito quanto già affermato da questa Corte che "i due termini utilizzati dal richiamato art. 31, cioè quelli di trasferimento o di conferimento di attività, esprimono, attraverso la loro ampia valenza semantica, la volontà del legislatore di comprendere nello spettro applicativo della disposizione ogni vicenda traslativa riguardante un'attività svolta dal soggetto pubblico, per cui non è richiesta o presupposta alcuna cessione d'azienda, bastando il più semplice trasferimento di un'attività*

svolta fino a quel determinato momento da un soggetto pubblico, indipendentemente dal tipo di strumento tecnico adoperato nella

vicenda amministrativa di trasferimento o conferimento, il tutto nell'ottica di una tutela giuslavoristica dei dipendenti pubblici addetti all'attività trasferita". (Cass. n. 17894/2014). L'art. 202, comma 6, configura la fattispecie in esame quale passaggio diretto ed immediato al nuovo gestore del servizio integrato dei rifiuti, previa risoluzione dei precedenti rapporti di lavoro, con salvaguardia delle condizioni contrattuali in atto. Trattasi, perciò, non già di una riorganizzazione interna ai Comuni conferenti il servizio, come pare prospettare il ricorrente, ma di una fattispecie legale tipica di passaggio di attività da Ente pubblico a gestore privato, per il quale è sancito ope legis un travaso diretto e immediato del personale addetto al servizio di raccolta dei rifiuti nella nuova gestione, a prescindere da ogni accertamento sull'assimilabilità della vicenda traslativa ad una cessione di azienda in senso proprio" (Cassazione civile, sez. lav., n. 16941 del 2018).

Sulla scorta di tali rilievi il Tribunale ha ritenuto che la fattispecie in esame esuli da quelle cui la norma appena richiamata fa riferimento e ad analoghe considerazioni è giunto anche con riferimento all'art. 4, Legge Regionale Campania n. 14/2016, parimenti applicabile alle ipotesi di gestione integrata del servizio rifiuti.

L'odierno appellante si limita a sostenere che l'appalto in oggetto sia disciplinato dalle norme di cui all' art. 202, comma 6, D.Lgs. 152/2006 e all'art. 43 Legge Regionale Campania n. 14/2016, ma non si confronta in alcun modo con le articolate motivazioni formulate dal Tribunale laddove ne ha escluso l'applicabilità.

8. In conclusione, l'appello deve essere rigettato.

La qualità delle parti e la natura degli interessi coinvolti inducono, tuttavia, a disporre l'integrale compensazione delle spese di lite del presente grado.

Va, infine, dato atto della sussistenza per l'appellante del presupposto processuale di cui al primo periodo dell'art. 13, comma 1 *quater*, del D.P.R. n. 115/2002, come introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228/2012.

P.Q.M.

la Corte così provvede:

rigetta l'appello;

compensa tra le parti le spese di lite del presente grado.

Ai sensi dell'art.13, comma 1 quater, del DPR n. 115/2002, inserito dall'art. 1, comma 17, della Legge 24 dicembre 2012 n. 228, dà atto della sussistenza del presupposto processuale per il

versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'appello principale a norma dell'art. 13 comma 1 bis cit..

Così deciso in Napoli, 20.10.2026

L'Estensore — Il Presidente

dott.ssa Milena Cortigiano — dott. Gennaro Iacone