

che conseguentemente la lavoratrice da quella data avrebbe preso servizio presso l'appalto . A tale comunicazione rispondeva la società affermando di applicare il CCNL Servizi (Anpi Cisl) e che tale CCNL non conteneva alcuna clausola sociale, di non avere pertanto alcun obbligo di riassunzione e/o di assorbimento del personale addetto all'appalto. Riferiva inoltre di aver dato notizia di tale circostanza anche alla (uscente. In data 7.11.2016 la ricorrente impugnava la mancata assunzione nei confronti della , impugnava inoltre il licenziamento della ' sia per violazione dell'art. 2112 c.c. sia per violazione del divieto di licenziamento della lavoratrice madre sino al compimento di un anno di vita del bambino ex art. 54 D.Lgs. 151/2001. Con riferimento poi all'art. 2112 la ricorrente richiamava la modifica introdotta al III° comma dell'art. 29 D.Lgs. 276/2003 che aveva determinato la riscrittura dell'articolo citato per il quale ora :*" L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda"*.

Chiedeva venisse dichiarata la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità o venisse annullato il licenziamento intimato alla ricorrente da Coop 2001, in quanto disposto in violazione della norma imperativa di legge di cui all'art. 2112 c.c., nonché dell'art. 54, d.lgs. 151/01, e per l'effetto venisse condannata la L. . , a reintegrare la ricorrente, ai sensi dell'art. 18, comma 2, della legge 300/70, con effetto dal 7.11.2016 dalla diversa data che risulterà in giudizio, nel suo posto di lavoro in qualità di addetta alle pulizie presso l'appalto di Bologna e nella medesima posizione legale e contrattuale posseduta sino alla data del licenziamento, ovvero, in via subordinata o alternativa ordinare la reintegra della ricorrente presso la . dalla data del licenziamento e conseguentemente ordinare la prosecuzione ininterrotta del rapporto presso la cessionaria I ' , condannando quest'ultima a iscrivere la ricorrente al LUL con diritto alle retribuzioni perdute dalla data del licenziamento, ovvero da quella risultante all'esito del giudizio, sino a quella dell'effettivo ripristino del rapporto. Inoltre chiedeva di condannare , e I , in via solidale o alternativa fra loro, al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, indicando la RGF in € 339,22. In via subordinata se non



7
7

riconosciuta una ipotesi ex art. 2112 veniva chiesta la nullità del licenziamento intimato alla lavoratrice in data 7.11.2016 da C per violazione dell'art. 54, comma 1, legge 151/01, ai sensi dell'art. 18, comma 1, legge 300/70 e conseguentemente la condanna della alla reintegra della ricorrente nel suo posto di lavoro e al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque nella misura minima di 5 mensilità.

Si costituiva in giudizio e, richiamando la normativa ex art. 29 d.lgs.276\2003 come modificata dall'art. 30 l.122\2016 (decorrenza 23\7\2016) dichiarava di ritenere evidente come la mancata assunzione della ricorrente posta in essere dalla si palesasse oltremodo illegittimità e che quest'ultima dovesse essere condannata alla costituzione del rapporto con la ricorrente e, se del caso, a risarcire il danno subito. la non aveva in alcun modo provveduto alla risoluzione del rapporto di lavoro con la ricorrente prima dell'intervenuto passaggio di appalto, bensì aveva ottemperato alla normativa contrattualistica del settore mantenendo il rapporto di lavoro sino all'esaurirsi della causa (astensione obbligatoria per maternità) che rendeva non esigibile la prestazione lavorativa. Solo alla comunicazione del rientro al lavoro aveva provveduto al suo licenziamento quale conditio sine qua non del passaggio di appalto richiamando l'art. 4 CCNL per il quale : " *Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva*". Relativamente al risarcimento :del danno faceva rilevare che qualora la avesse provveduto (come doveva) alla assunzione della ricorrente, la stessa non avrebbe subito alcun danno economico (data l'assenza di soluzione di continuità tra i due rapporti di lavoro) e, quindi, l'eventuale condanna doveva riverberare i suoi effetti esclusivamente nei confronti della

Si costituiva in giudizio che contesta il requisito ex art. 2112 precisando come non vi fosse alcuna identità con il precedente appalto con L'appalto assegnato : era più circoscritto e in ogni caso rimaneva indimostrata l'identità di termini, modalità e prestazioni contrattuali. Relativamente al rapporto con la ricorrente veniva fatto rilevare che né prima né nei giorni intorno al 1° ottobre 2016 (data dell'inizio dell'appalto di : giungeva mai a alcuna comunicazione in merito alla data di cessazione della data astensione per maternità della ricorrente. Al momento dell'inizio dell'appalto - non

essendo mai pervenuta alcuna comunicazione in merito – non poteva sapere, né quando era iniziata, né quando sarebbe (prevedibilmente) terminata la maternità della ricorrente. la società inoltre dichiarava di non applicare ai propri dipendenti il CCNL ex adverso invocato per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, né è in alcun modo vincolata ad applicarlo, applicando alla generalità dei propri dipendenti il diverso CCNL Servizi Confazianda Cisl che non prevede alcun obbligo di assunzione per l'ipotesi di cambio appalto. Veniva contestato l'utilizzo del rito ex l.92\2012. Anche l'ipotesi ex art. 2112 c.c. veniva contestata dalla società

Dopo lo svolgimento della fase istruttoria all'udienza del 30/6/2017 le parti discutevano la causa ed il giudice si riservava.

Ritiene il giudice sciogliendo la riserva che il ricorso possa essere accolto anche relativamente al rito adottato.

L'ipotesi in esame è chiaramente riconducibile all'art. 2112 c.c. stante l'ultima modifica dell'art. 29 III° d.lgs.276\2003 ricordato posto che nel caso di specie alcun elemento di discontinuità si rileva nell'appalto, posto che una mera riduzione quantitativa non può essere qualificata tale.

Secondo Cass. n.4130\2014, citata dalla parte ricorrente, :*"Il rapporto di lavoro del lavoratore, illegittimamente licenziato prima del trasferimento di azienda, continua con il cessionario dell'azienda qualora, per effetto della sentenza intervenuta tra le parti originarie del rapporto, il recesso sia stato annullato, senza che rilevi l'antioriorità del recesso rispetto al trasferimento d'azienda"* ma nel caso di specie il trasferimento di azienda è avvenuto prima del licenziamento e lo stesso è stato realizzato in un momento successivo solo perché nelle more la ricorrente era in maternità senza possibilità di cessazione del rapporto.

Si tratta nella sostanza di un licenziamento che si è connesso sostanzialmente con la comunicazione di mancata assunzione da parte di non consentito dalla legge, in particolare dall'art. 2112 c.c., conseguentemente nullo e bene è stato utilizzato per tale motivo il rito ex l.92\2012.

Al rientro dalla maternità la ricorrente doveva automaticamente passare alle dipendenze della indipendentemente dal contratto collettivo utilizzato dalla stessa e, ricorrendo l'ipotesi di cui al I° comma dell'art. 18 l.300\1970 deve essere dichiarata la nullità del licenziamento da parte della e della conseguente mancata assunzione operata da che deve pertanto essere condannata alla reintegra del rapporto con con le modalità del precedente rapporto ed al risarcimento consistente nelle retribuzioni dal licenziamento di

(4\11\2016, necessitato per consentire il passaggio in) fino al

ripristino del rapporto di lavoro utilizzando come parametro di riferimento la RGF indicata dalla ricorrente di € 339,22 non contesta.
Risulta che [redacted] abbia operato legittimamente perché al rientro dalla maternità stante il disposto dell'art. 2112 c.c. la ricorrente doveva prendere servizio con la società subentrante e quindi il rapporto con [redacted] doveva comunque cessare, anche se le conseguenze dell'illegittimo licenziamento non possono riverberarsi su quest'ultima per le ragioni esposte.
Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo tra la ricorrente [redacted] e anche nei confronti di [redacted] che non poteva non essere presente al giudizio ma che ha sopportato le spese dello stesso per il comportamento della Ies.

P.Q.M.

Dichiara nullo il licenziamento operato da [redacted] nei confronti di [redacted] a seguito di trasferimento di azienda da Coop 2001 a I.E.S. [redacted] (4/11/2016) e condanna la società [redacted] alla reintegra della ricorrente nel suo posto di lavoro in qualità di addetta alle pulizie presso l'appalto [redacted] di Bologna e nella medesima posizione legale e contrattuale posseduta sino alla data del licenziamento o in analogia con la contrattativa ed al pagamento in favore della stessa di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, sulla base di una retribuzione globale di fatto pari ad € 339,22.
Condanna [redacted] al pagamento delle spese del giudizio nei confronti di [redacted] che liquida in € 3.000,00 oltre Iva, Cpa, oltre 15% spese generali e nei confronti della [redacted] che liquida in € 2.000,00 oltre Iva, Cpa, oltre 15% spese generali.

Bologna il 7/7/2017

Il Giudice Unico
Carlo Sorgi

