



TRIBUNALE DI ROMA
3° SEZIONE LAVORO - V.le G. Cesare n. 54

Il giudice designato dott.ssa Tiziana Orru'

all'udienza del 21/05/2025

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 19461/2024:

tra

██████████ ██████████ con l'avv. AURISICCHIO EUGENIO

Parte ricorrente

contro

██████████ SRL con l'avv. ██████████ - ██████████

Parte convenuta

ai sensi degli artt. 127 TER 429 e 430 c.p.c. ha pronunciato la presente
SENTENZA

OGGETTO: retribuzione

CONCLUSIONI: come da scritti in atti

Fatto e diritto

Letto l'art. 111 Cost nella parte in cui afferma il principio di durata ragionevole del processo, principio di cui la redazione della sentenza costituisce segmento processuale e temporale; letto l'art. 132 n. 4 cpc; letto l'art. 118 commi 1 e 2 disp att cpc

-1-

Il ricorrente sig. ██████████ già dipendente della ██████████ ██████████ S.p.A., con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno con inquadramento al livello 3° del CCNL Vigilanza Privata impiegato presso il lotto 2 dell'appalto per i servizi di vigilanza armata presso la ██████████ S.p.A. - a seguito della procedura di cambio appalto del ██████████ è stato licenziato per giustificato motivo oggettivo il ██████████ e immediatamente assunto dalla società convenuta, aggiudicatrice dell'appalto a tempo indeterminato al "IV livello" senza periodo di prova e con il mantenimento delle condizioni economiche e normative ai sensi degli artt. 24 e ss. del vigente CCNL Vigilanza Privata con decorrenza dal ██████████.

Sostiene il ricorrente che l'inquadramento al IV livello è illegittimo per violazione della normativa contrattuale applicabile e dell'accordo raggiunto con l'impresa uscente innanzi alla commissione per i cambi di appalto ex art. 4.5 del CIT (contratto integrativo



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 21/05/2025

territoriale per i servizi di vigilanza) per la Provincia di Roma e di avere diritto al mantenimento del precedente livello di inquadramento e di retribuzione.

Tale domanda è fondata sulla violazione dell'art. 25 e dell'art. 27, commi 3 e 4 del CCNL applicato, nell'ambito delle procedure di cambio appalto prevede che: *“3. Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal c.c.n.l., ivi compresi gli “ad personam” non assorbibili di cui all’art. 31, ultimo comma del presente c.c.n.l. e gli stessi, salvo quanto disposto al IV comma dell’art. 31, saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo; 4. Ad essi verrà mantenuta l’anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro nelle misure previste all’art. 111, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal c.c.n.l., fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell’effettiva anzianità maturata presso l’Istituto subentrante.”*

In diritto ha richiamato recente giurisprudenza del Tribunale di Roma che in analoghe ipotesi ha negato nei casi di cambio appalto l'applicazione dell'art. 2112 c.c. e per questo motivo ha rinunciato a chiederne l'applicazione.

La resistente si è costituita, e ha eccepito in via preliminare l'inammissibilità e, comunque, l'infondatezza del ricorso poiché avente ad oggetto pretesa liberamente rinunciata del ricorrente, nel merito ha contestato la pretesa avversa chiedendone il rigetto.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa è stata rinviata per la decisione con autorizzazione al deposito di note. Il ricorrente nelle note depositate il 15.01.2025, alla luce di decisioni giurisprudenziali di merito e di legittimità (richiamando in particolare la sentenza della Corte di Cassazione n° n. 27607 del 24/10/2024) ha sottolineato la identità di ratio tra la disciplina contrattuale collettiva e l'art. 2112 c.c. sottolineando in ogni la possibilità per il giudice di qualificare autonomamente la domanda della quale ha chiesto l'accoglimento.

Il giudice con ordinanza del 29.01.2025 rilevato che parte ricorrente nelle note, contrariamente a quanto ritenuto nel ricorso introduttivo, chiede l'applicazione della disciplina di cui all'art. 2112 c.c. in ossequio al principio di diritto affermato dalla Suprema Corte con Sentenza n. 27607/2024, rilevando che la determinazione della normativa applicabile è rimessa al Giudicante senza che ciò possa comportare una mutatio del petitum o della causa petendi; rilevato che parte convenuta nelle note ha eccepito che la domanda non è stata proposta ex art.2112 c.c. e pertanto non va esaminata sul punto per mancanza di contraddittorio; rilevato che la Cass. civ., Sez. lavoro, con la sentenza del 24/10/2024, n. 27607 ha formulato il seguente principio di diritto: *Ai sensi dell’art. 29, comma 3 del D.Lgs. n. 276 del 2003 come novellato dall’art. 30 della legge n. 122 del 2016, l’acquisizione del personale già impiegato nell’appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa non costituisce trasferimento d’azienda se il complesso di elementi organizzativi e produttivi introdotti, nello specifico appalto, dal*



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 21/05/2025

subentrante sia caratterizzato da profili di tale novità da interrompere il nesso funzionale di interdipendenza e complementarità precedentemente sussistente tra i fattori della produzione che consentivano l'esecuzione dell'appalto: rilevato che in motivazione la Corte ha affermato che: 8. La ratio legis è stata, dunque, quella di porre una regola, rappresentata dalla configurazione (in caso di subentro in un appalto) di un trasferimento di azienda, con l'eccezione dell'esclusione di tale configurazione in caso siano presenti elementi di discontinuità: solamente in presenza di circostanze tali da determinare una discontinuità fra la precedente organizzazione produttiva e quella nuova si potrà, dunque, escludere l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. 9. Questo rapporto regola-eccezione determina, sul piano processuale, un' inversione dell'onere della prova in ordine agli elementi costitutivi della ricorrenza di una cessione di azienda, incombendo sulla parte che la nega (in genere, l'imprenditore subentrante) la relativa prova (della sopravvenuta discontinuità). 10. Alla luce dell'interpretazione teleologica della disposizione vanno, dunque, identificati gli "elementi di discontinuità" che consentono di rinvenire una "specifica identità di impresa" tale da escludere il fenomeno successorio.

Rilevato che rientra nei poteri officiosi del giudice del Lavoro adito procedere alla riqualificazione giuridica della domanda anche in caso di erronea indicazione nel ricorso, purché dall'articolazione dell'atto sia inequivocabilmente individuabile l'oggetto della domanda, dovendo il giudice tener conto del contenuto sostanziale della pretesa come desumibile dalla situazione dedotta in giudizio e dalle eventuali precisazioni formulate nel corso del medesimo, nonché del provvedimento in concreto richiesto; Rilevato che, si ritiene necessario integrare il contraddittorio sugli elementi di novità affermati nella citata sentenza soprattutto con riferimento all'inversione dell'onere probatorio ha rimesso in termini le parti per dedurre ed eccepire in merito alla discontinuità tra la precedente organizzazione produttiva e quella nuova, autorizzando il deposito di note e documenti e ha rinviato per la decisione della causa con autorizzazione al deposito di note di trattazione scritta ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c.

Letti gli atti di causa e le note di trattazione scritta la causa è decisa con la motivazione che segue.

-2-

In via preliminare deve essere disattesa l'eccezione preliminare sollevate dalla società convenuta.

Dall'esame degli atti risulta che il ricorrente con il contratto di assunzione (all.1) il ricorrente ha sottoscritto la seguente rinuncia : “ *Il sottoscritto dichiara espressamente di accettare quanto previsto ai punti 2 e 3 del presente contratto nello specifico l'inquadramento (quarto) e le mansioni previste per il suo livello (quarto) essendo questi elementi liberamente negoziati in questa sede e pertanto rinunciando a qualsivoglia pretesa rispetto ad inquadramenti e trattamenti economici precedentemente riconosciuti da altre aziende del settore.*”

Costituiscono in generale diritti disponibili quelli ulteriori e di miglior favore rispetto alle previsioni legali e della contrattazione collettiva, riconosciuti con il contratto individuale.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 21/05/2025

Al lavoratore è perciò sempre data la facoltà di rinunciare validamente al trattamento economico individuale, che non riguardi l'applicazione di disposizioni inderogabili stabilite dalla legge o dai contratti collettivi, né diritti indisponibili ex art. 2113 c.c. Chiarito che trattasi di atto di transazione ex art.2113 c.c., occorre rimarcare che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità che non si ha ragione di disattendere [Cass. Sez. Lav., Sentenza n. 24078 del 07/09/2021, "*In tema di rapporto di lavoro, la categoria dei diritti indisponibili - cui si applica, qualora abbiano formato oggetto di rinunzie o transazioni, l'art. 2113 c.c. - comprende non soltanto i diritti di natura retributiva o risarcitoria correlati alla lesione di diritti fondamentali della persona, ma, alla luce della "ratio" sottesa alla disposizione codicistica, posta a tutela del lavoratore, quale parte più debole del rapporto di lavoro, ogni altra posizione regolata in via ordinaria attraverso norme inderogabili, salvo che vi sia espressa previsione contraria.*"]

Si tratta con ogni evidenza di una rinuncia rientrante nelle fattispecie disciplinate dall'art. 2113 c.c. e come tale impugnabile, nel termine decadenziale di 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il ricorrente, con la comunicazione di diffida e costituzione in mora inviata a mezzo pec il 05/03/2024 (doc. 17), ha espressamente impugnato "*ogni eventuale rinuncia o transazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c.*"

-3-

Sempre in via preliminare, con riferimento alle difese della parte convenuta in merito all'applicazione al caso in esame della disciplina di cui all'art. 2112 c.c. (esclusa dal ricorrente nel ricorso introduttivo) appare necessario rimarcare che rientra nei poteri del giudice adito - a maggior ragione nell'ambito del contenzioso di lavoro dove i poteri officiosi del giudicante sono più incisivi, in considerazione della necessità di tutelare la posizione processuale del lavoratore – procedere alla riqualificazione giuridica della domanda anche in caso di erronea intitolazione del ricorso, purché dall'articolazione dell'atto sia inequivocabilmente individuabile l'oggetto della domanda.

La corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, che vincola il giudice ex art. 112 c.p.c., riguarda il petitum e la causa petendi; questi vanno determinati in relazione al bene della vita che l'attore intende conseguire, tenuto conto del fondamento sostanziale della pretesa; la valutazione afferente non va confusa con le ipotesi in cui il giudice, espressamente o implicitamente, dia al rapporto controverso o ai fatti che siano stati allegati (identificativi della causa petendi) una qualificazione giuridica, finanche diversa da quella prospettata dalle parti; invero il giudice ha il potere-dovere di qualificare giuridicamente i fatti posti a base della domanda o delle eccezioni e di individuare le norme di diritto conseguentemente applicabili, anche ed eventualmente in difformità rispetto alle indicazioni delle parti, incorrendo nella violazione del divieto di extrapetizione o di ultrapetizione soltanto ove sostituisca la domanda proposta con una diversa, ovvero a seconda dei casi ecceda dai limiti della domanda medesima modificandone i fatti costitutivi o fondandosi su una realtà in fatto non dedotta o allegata in giudizio.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 21/05/2025

Il contenuto sostanziale della pretesa come desumibile dalla situazione dedotta in giudizio nonché del provvedimento in concreto richiesto volto a garantire al ricorrente la tutela del diritto al mantenimento del livello retributivo e di inquadramento a seguito del cambio di appalto consentono senz'altro di ritenere applicabile alla fattispecie in esame, quanto agli effetti di tutela, la disciplina dell'art. 2112 c.c. nella formulazione *ratione temporis* applicabile.

Tale tutela è stata originariamente richiesta solo con riferimento alla disciplina contrattuale collettiva e in corso di causa con applicazione dell'art. 2112 c.c. a seguito del consolidamento di un conforme orientamento giurisprudenziale.

In ogni caso nel rispetto del principio del contraddittorio, le parti sono state rimesse in termini e la parte convenuta ha depositato note difensive nelle quali ha preso posizione anche sulla prospettata applicabilità dell'art. 2112 c.c.

-3-

Secondo la più recente ed evoluta interpretazione dell'art. 2112, che è conforme alla giurisprudenza della Corte di giustizia, che trova spazio anche nella giurisprudenza interna di legittimità e merito ed è oggi suffragata dalla recente modifica legislativa dell'art. 29, comma 3, d.lgs. 276/2003 (v. art. 30, l. 122/2016), si ha trasferimento d'azienda anche nell'ipotesi di cambio appalto, quando il passaggio dei lavoratori da un appaltatore all'altro non determini una significativa discontinuità dell'impresa, indipendentemente dal trasferimento contestuale di beni materiali e dall'esistenza di rapporti contrattuali tra impresa cessante e impresa subentrante.

Il processo evolutivo che ha portato la Cassazione (nella decisione richiamata) ad affermare, a proposito di una successione in un appalto riguardante il servizio di vigilanza è fondato sulla la funzione garantistica nei confronti dei lavoratori assegnata alla relativa disciplina, in conformità anche con le indicazioni contenute nella normativa europea di riferimento e con le sentenze della Corte di giustizia UE in materia.

Tale interpretazione è poi naturalmente fondata sulla giurisprudenza ormai costante della Corte di giustizia, la quale ha ripetutamente sancito i principi che devono regolare l'interpretazione della nozione di trasferimento d'azienda (o meglio d'impresa, secondo la terminologia Ue).

Con la sentenza del 6 settembre 2011, nella causa C-108/10, ██████████ contro Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, relativa a un trasferimento di lavoratori del settore pubblico italiano, la Corte ha stabilito: 60. *Per determinare se sussista un "trasferimento" di impresa ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187, il criterio decisivo è quello di accertare se l'entità in questione conservi la propria identità dopo essere stata ceduta al nuovo datore di lavoro (v., in particolare, sentenze 18 marzo 1986, causa 24/85, Spijkers, Racc. pag. 1119, punti 11 e 12, nonché UGT-FSP, cit., punto 22).* 61. *Se quest'entità opera senza significativi elementi patrimoniali, il mantenimento della sua identità dopo l'operazione di cui essa è oggetto non può dipendere dalla cessione*



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 21/05/2025

di elementi siffatti (citare sentenze Hernández Vidal e a., punto 31; Hidalgo e a., punto 31, nonché UGT-FSP, punto 28). 62. In quest'ipotesi, la quale, come accertato nel punto 50 della presente sentenza, è quella rilevante nella cornice della controversia principale, il gruppo di lavoratori in questione mantiene la propria identità quando il nuovo datore di lavoro prosegue le attività e riassume una parte sostanziale, in termini di numero e di competenze, di detti lavoratori (v. citare sentenze Hernández Vidal e a., punto 32, nonché UGT-FSP, punto 29)... 66. Alla luce di tutte le considerazioni sin qui svolte, occorre risolvere la prima questione dichiarando che la riassunzione, da parte di una pubblica autorità di uno Stato membro, del personale dipendente di un'altra pubblica autorità, addetto alla fornitura, presso le scuole, di servizi ausiliari comprendenti, in particolare, compiti di custodia e assistenza amministrativa, costituisce un trasferimento di impresa ai sensi della direttiva 77/187, quando detto personale è costituito da un complesso strutturato di impiegati tutelati in qualità di lavoratori in forza dell'ordinamento giuridico nazionale di detto Stato membro.

Con altra sentenza del 26 novembre 2015, nella causa C-509/14, Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) contro Luis Aira Pascual, la Corte di giustizia ha poi ribadito: "31. ... conformemente all'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2001/23, perché quest'ultima sia applicabile, il trasferimento deve riguardare un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria. 32. Per poter stabilire se tale condizione sia effettivamente soddisfatta, occorre prendere in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione di cui trattasi, fra le quali rientrano, in particolare, il tipo d'impresa o di stabilimento in questione, la cessione o meno di elementi materiali, quali gli edifici e i beni mobili, il valore degli elementi immateriali al momento della cessione, la riassunzione o meno della parte più rilevante del personale ad opera del nuovo imprenditore, il trasferimento o meno della clientela, il grado di somiglianza delle attività esercitate prima e dopo la cessione, nonché la durata di un'eventuale sospensione di tali attività.

In particolare, la Corte ha rilevato che il giudice nazionale deve tener conto soprattutto, nell'ambito della valutazione delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione in esame, del tipo d'impresa o di stabilimento di cui trattasi. Ne consegue che l'importanza da attribuire rispettivamente ai singoli criteri attinenti alla sussistenza di un trasferimento ai sensi della direttiva 2001/23 varia necessariamente in funzione dell'attività esercitata o addirittura in funzione dei metodi di produzione o di gestione utilizzati nell'impresa, nello stabilimento o nella parte di stabilimento in questione (v., in tal senso, sentenza Abler e a., C-340/01, EU:C:2003:629, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

Ai fini che qui interessano, dunque, la Corte di giustizia è ferma nel ritenere che l'assenza di beni materiali trasferiti e la loro appartenenza al committente o anche al cessionario non sono decisive per poter escludere la presenza di un trasferimento d'azienda, soprattutto perché tale nozione non è fissata una volta per tutte, ma ha carattere dinamico, dipendendo dalle circostanze in cui il passaggio (o il non passaggio) dei lavoratori avviene, dal contesto in cui operano cedente e cessionario, dal tipo di servizio reso.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 21/05/2025

Quanto alla nozione di identità d'impresa, l'art. 1 della direttiva CEE del 29 giugno 1998, n. 50 prevede che, in materia di trasferimento d'azienda, si possa parlare di "identità" quando un'azienda conservi il medesimo "insieme di mezzi organizzati, al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria". La Corte di Giustizia, chiamata a chiarire il significato del termine "identità" nella disciplina comunitaria sul trasferimento d'azienda, ha sostenuto che essa è integrata ogniqualvolta venga essenzialmente conservato il complesso dei beni materiali ed immateriali, comprensivi del personale e delle sue competenze, necessari ed imprescindibili all'esercizio di una specifica e stabile attività economico-imprenditoriale (Corte Giust., 11 marzo 1997, causa C-13/95, Suzen c. Zehnacker). Per quanto concerne la giurisprudenza nazionale, la Corte di Cassazione ritiene che si conservi l'identità dell'impresa quando permangono gli stessi mezzi, beni e rapporti giuridici funzionalizzati all'esercizio stabile e continuativo di attività economica in forma d'impresa (Cass. n. 1102/2013; Cass. n. 15094/2011).

Pertanto, la successione nell'appalto integra il trasferimento d'azienda laddove emerga una sostanziale continuità tra la struttura organizzativa ed operativa dell'appaltatore subentrante e quella dell'appaltatore uscente, cioè quando vi sia identità d'impresa tra l'attività del primo e quella del secondo, con mera mutazione della titolarità della stessa.

Nello specifico, poi, l'importanza da attribuire rispettivamente ai singoli criteri varia in funzione dell'attività esercitata o in funzione dei metodi di produzione o di gestione utilizzati nell'impresa, tanto che quando un'entità economica sia in grado, in determinati settori, di operare senza elementi patrimoniali significativi, la conservazione della sua identità non può dipendere dalla cessione di tali elementi sicché, nei settori in cui l'attività si fonda essenzialmente sulla mano d'opera, un gruppo di lavoratori – costituente parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale specificamente destinato dal predecessore all'attività – può corrispondere ad un'entità economica (Corte di giustizia sez. VI, 24 gennaio 2002, Temco Service Industries SA; 14 aprile 1994, Schmidt; 11 marzo 1997, Süzen cit.; 10 dicembre 1998, Hernández Vidal).

E tale indirizzo trova ormai conferma, oltre che nella modifica dell'art. 29, nello stesso testo dell'art. 2112, quinto comma, c.c., che stabilisce: "ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata".

Se ne deve concludere che, pur essendo possibile tuttora una distinzione tra cambio appalto e trasferimento d'azienda, specie negli appalti di servizi è ben configurabile un trasferimento d'azienda in presenza di passaggio di appalto cd labour intensive.

-4-

Nel caso in esame si è in presenza di attività c.d. labour intensive, in cui la quasi totalità dell'appalto è data non già dai mezzi utilizzati, ma dal personale impiegato.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 21/05/2025

La società cedente e la cessionaria svolgono, infatti, attività di vigilanza, che non presuppone necessariamente l'utilizzo di un rilevante parco macchinari come peraltro dimostrato dall'elenco dei beni materiali utilizzati dai lavoratori indicato dalla società convenuta.

Si tratta di autovetture con dotazioni ex DM 269/10 per i servizi di ronda; impianti informatici controllo ronda; apparati ricetrasmittenti individuali; smartphone di servizio con frequenza collegata alla Centrale operativa del datore di lavoro, rilevatore GPS.

Al fine di identificare l'identità della specifica impresa è inoltre fondamentale il grado di somiglianza delle attività.

Dalla documentazione prodotta dalla società convenuta risulta, infatti, che il nuovo appalto non si sia caratterizzato per la previsione di ulteriori e/o diverse attività rispetto a quello precedente, né che vi siano state modifiche all'organizzazione materiale dei servizi di vigilanza tali da determinare un rilevante grado di discontinuità in termini di rilevanza dei nuovi conferimenti introdotti dal nuovo appaltatore.

Confrontando gli ordini di servizio relativi al lotto 2 di [REDACTED] e [REDACTED] (doc. 2 bis e 2 ter ricorso) i turni di servizio del personale ivi impiegato (doc. 2) con il contratto di appalto (all.5 resistente) capitolato tecnico (all.6 resistente) e le disposizioni specifiche dei servizi (all.6 bis resistente) pertinenti all'appalto e ai servizi del Lotto 2 [REDACTED] oggetto di causa non si rinvencono in alcun modo quegli elementi di discontinuità dell'impresa impiegata nell'appalto. Ne' tali elementi sono stati evidenziati in alcun modo dalla società convenuta che da tale documentazione ha tratto l'esclusiva conseguenza della necessità di inquadrare il ricorrente nel IV livello anziché nel III.

Gli elementi di discontinuità indicati dalla società convenuta, onerata della prova, non sono infatti riferiti alle modalità organizzative e attuative dell'appalto quanto piuttosto ad elementi soggettivi dell'impresa relativi alla necessità che gli Istituti di Vigilanza abbiano una Licenza Prefettizia.

In quanto requisito soggettivo dell'impresa, così come le licenze personali dei singoli lavoratori, costituisce elemento indispensabile per l'esecuzione dell'appalto che non incide sulla conservazione dell'identità di impresa, riferita per quanto detto, sulla organizzazione materiale dei mezzi di produzione che, nel caso in esame non risulta contraddetta dagli elementi indicati dalla società convenuta.

Ciò che porta ad affermare radice quella continuità indispensabile per l'applicabilità al caso di specie dell'art. 2112 c.c. con il travolgimento di qualsiasi effetto si voglia attribuire alla comunicazione di recesso per giusta causa della società cedente.

L'applicazione dell'art. 2112, primo comma, implica anzitutto che il rapporto di lavoro che il ricorrente aveva con il precedente datore di lavoro, da ultimo [REDACTED]



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 21/05/2025

██████████, sia proseguito con l'odierna resistente, ultima cessionaria, e che egli abbia conservato all'atto del passaggio tutti i diritti che ne derivavano.

Per il principio di continuità il ricorrente ha diritto all'inquadramento al livello economico 3° del CCNL Vigilanza Privata servizi fiduciari ed a percepire le differenze retributive maturate dall'assunzione (██████████) al riconoscimento del corretto inquadramento, pari ad € ██████ per ciascun mese per 14 mensilità, oltre interessi legali dalla maturazione al deposito della domanda giudiziale e rivalutazione come per legge oltre al corrispondente versamento dei contributi previdenziali.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da ██████████ nei confronti della ██████████ e di ██████:

- accerta e dichiara il diritto del ricorrente al mantenimento delle condizioni economiche e normative precedentemente riconosciute dall'impresa uscente ██████ S.p.A. e per l'effetto accerta e dichiara, il diritto del ricorrente, a seguito della procedura di cambio appalto relativa ai Lotti 2 e 3 del Servizio di Vigilanza presso la ██████ S.p.A., all'inquadramento alle dipendenze dell'azienda subentrante ██████████ s.r.l. al 3° livello retributivo del CCNL Vigilanza Privata e Servizi fiduciari con corresponsione di una retribuzione lorda mensile pari a € ██████ per 14 mensilità a far data dal ██████████;
- Per l'effetto ordina alla ██████████ S.r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore, di inquadrare il ricorrente al livello economico 3° del CCNL Vigilanza Privata servizi fiduciari ed a corrispondergli le differenze retributive maturate dall'assunzione (██████████) fino al riconoscimento del corretto inquadramento, pari ad € ██████ per ciascun mese per 14 mensilità, oltre interessi legali dalla maturazione al deposito della domanda giudiziale e rivalutazione come per legge, provvedendo altresì al versamento dei corrispondenti contributi previdenziali;
- Condanna la società convenuta alla rifusione delle spese di lite liquidate in € ██████ oltre 15% per spese forfettarie

Roma, 21/05/2025

Il Giudice
Tiziana Orru'

