

1



**IL TRIBUNALE DI VENEZIA**  
**Sezione delle controversie di lavoro**

**Il Giudice del Lavoro**

Nella causa n. 3006/09RG (porta riunita 138/10 RG)

promossa da

PIOVESAN LAURA, DE PIERI MICHELA, LUCANO RAFFAELLA,  
GIURIATO STEFANIA, Busetto FRANCESCA, BOSCOLO  
ROSSANA, FALASCO MARIA ANTONIETTA, COZZOLINO  
GENEROSO, TORTURO CINZIA, BARBIERO MANUELA, FIORI  
MONICA, CREAPALDI MARIA ELENA, RODATI GIANFRANCA,  
SAIA PASQUINA, FISSER CONSUELO, HARTZ GLORIA,  
QUINTAVALLE ANNAMARIA, QUINTAVALLE LUANA, GAGGIO  
LOREDANA, BELLOMO ORNELLA, MINIO LARA, CIMEGOTTO  
LIDIA, CONCINA GIADA, COLUCCIO NUNZIATA, ELLAFI  
MONGI, SERAFIN GIANCARLO, ZECCHINI IRMA, SPAGNOLO  
FABIOLA, CALZAVARA PAMELA, AGNELUTTO LICIA, TOLA  
GIOVANNI, MARIGONDA MARCO, BOTTEGA MARA, SAIOLA  
ANITA, CICCARELLO ELENA, BERTOTTO ELISA, CERONI  
CRISTIANO, MANCINELLI FRANCESCO, VIANELLO ROSSELLA  
e SCUTTARI ROBERTO

(Avvocati Antonio Gennari, Dino Bravin e Domenico Zito)

contro

2

A.T.I. IL GUERRIERO scrl - CONSORZIO PRODEST srl, in persona  
della capogruppo designata Il Guerriero soc. coop a r.l. in persona dei  
legali rappresentati pro tempore

(Avvocati Gianfranco Ivancich, Alessandro De Giobbi e Andrea Fortunat)

e contro

IL GUERRIERO s.c. a r.l. in persona del legale rappresentate pro  
tempore,

(Avvocati Gianfranco Ivancich, Alessandro De Giobbi e Andrea Fortunat)

ed altresì contro

PRODEST s.c. a r.l., in persona del legale rappresentate pro tempore

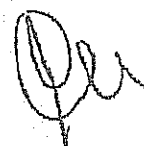
(Avvocati Gianfranco Ivancich, Alessandro De Giobbi e Andrea Fortunat)

ed inoltre contro

CONSORZIO PRODEST srl, in persona del legale rappresentate pro  
tempore- CONTUMACE

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 23.02.2010 sui ricorsi  
depositati in data 21.12.2009 e 25.01.2010,  
letti gli atti e i documenti prodotti dalle parti e acquisiti con le ordinanze del  
12.02.2010 e 19.02.2010;  
sentiti i procuratori delle parti all'udienza odierna di discussione;

OSSERVA



Gli odierni ricorrenti deducono di aver lavorato nell'appalto dei servizi di portineria presso l'Università Ca' Foscari di Venezia e in virtù dell'art. 4 CCNL Multiservizi chiedono in via d'urgenza che il giudice disponga la loro immediata ammissione in servizio per aver a suo tempo concluso i contratti di lavoro con IL GUERRIERO s.c. a r.l. e PRODEST s.c. a r.l. ovvero perché in ogni caso dette cooperative erano obbligate ad assumere i ricorrenti ex art. 4 CCNL citato.

In punto di fatto si osserva che:

- Il Guerriero e il Consorzio Prodest ( riunite in ATI) concorrevano nella gara d'appalto indetta con determinazione dirigenziale n. 980/07 dall'università Ca' Foscari per l'affidamento della "gestione integrata del servizio di portierato" da eseguirsi presso tutte le sedi della citata Università che avrebbe dovuto avere decorrenza dal 1.03.08;
- con provvedimento del 4.03.08 l'Università Ca' Foscari aggiudicava l'appalto alla cooperativa universitaria Biblos previa esclusione dalla gara della ATI Il Guerriero- Prodest per ritenuta inaffidabilità ex art. 88 VI comma d.lvo 163/00 atteso che l'Università non riteneva applicabile ai rapporti di lavoro l'art. 32 bis CCNL Multiservizi sul lavoro discontinuo;
- l'ATI citata impugnava il provvedimento di esclusione prima davanti il TAR che rigettava il ricorso e successivamente davanti il Consiglio di Stato che con sentenza 9.01.09 accoglieva il ricorso condividendo l'impostazione dell'ATI e ritenendo pertanto legittima la qualificazione dei lavoratori come "discontinui";
- con determinazione dirigenziale n. 1281 del 18.05.09 l'Università approvava l'aggiudicazione definitiva della gara all'ATI Il Guerriero -- Prodest con inizio dell'esecuzione dei servizi oggetto dell'appalto alla data del 1° luglio 2009;

BEVE  
OGGI È  
RICORSO  
CON 2...

PER  
→ IL CONSIGLIO DI STATO SULLI LAVORATORI DISCONTINUI

4

- a seguito delle iniziative giudiziali della Biblos (contro l'Università e contro le cooperative Il Guerriero e Prodest volte ad ottenere l'annullamento del provvedimento di assegnazione dell'appalto a queste ultime) l'Università disponeva la proroga del cambio di gestione sino al 1.11.09;
- il TAR e il Consiglio di Stato rigettavano i ricorsi promossi dalla Biblos;
- il 7.10.09 veniva stipulato il contratto per l'affidamento della gestione integrata del servizio di portierato presso l'università Ca' Foscari (doc. 2);
- il 26.10.09 l'Università inviava alla cooperativa Il Guerriero la proposta di differimento di avvio al servizio all'1.12.09 che in data 28.10.09 veniva accettata dalla cooperativa medesima;
- in data 1.12.09 l'ATI iniziava l'esecuzione dell'appalto in questione previa assunzione di 11 e poi 18 dipendenti;

Si osserva altresì che i ricorrenti:

- hanno lavorato nell'appalto in questione alle dipendenze della cooperativa Biblos - aggiudicataria provvisoria dell'appalto medesimo - dal 4.03.08 al 30.11.09,
- vi è da presumere pertanto, stante il disposto dell'art. 4 CCNL Multiservizi, che gli stessi (salvo quanto si vedrà per alcune posizioni) abbiano lavorato alle dipendenze della precedente azienda appaltatrice del medesimo servizio in vigore sino al 1.03.08.

Si osserva inoltre che Il Guerriero e Prodest inviavano agli odierni ricorrente due identiche proposte contrattuali nel giugno e nell'ottobre 2009, alle quali seguivano delle accettazioni prestampate nei termini di seguito riportati.

La prima questione oggetto della presente controversia è costituita dalla valutazione se le proposte contrattuali del giugno 2009 e del 9.10.09 siano state o meno accettate dai lavoratori, ma ad avviso di questo Giudice il giudizio

involge anche la valutazione della applicabilità, al caso in esame, dell'art. 4 CCNL Multiservizi e in quali termini.

A tal proposito si osserva che non è in contestazione tra le parti che l'appalto per cui è causa rientra nel campo di applicazione del codice degli appalti pubblici di cui al d. lgs. n. 163/06, modificato dal d. lgs. n. 152/08.

Ai sensi dell'art. 118 comma 6° del codice degli appalti pubblici "l'affidatario è tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni; è, altresì, responsabile in solido dell'osservanza delle norme anzidette da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell'ambito del subappalto".

L'art. 4 C.C.N.L. Multiservizi 2001 ( confermato da quello del 2007) testualmente dispone: "Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente o predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.

Le parti convergono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, etc.).

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'Azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova

6

gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OOSS territoriali firmatarie del CCNL, darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

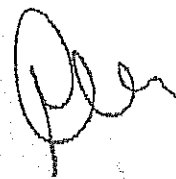
a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorchè sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la RSA e le OOSS stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto delle lett. a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL".



7

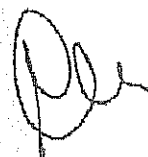
La norma prevede altresì che " ....nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva".

La disposizione prevede altresì che " L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto: - nominativo; - data di assunzione nel settore; - data di assunzione dell'azienda uscente; - orario settimanale; - livello di inquadramento; - codice fiscale. "

Con dichiarazione a verbale le parti del CCNL si davano altresì atto " ... che la normativa di cui il presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante. Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente CCNL, la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14.3.92. e confermata con circolare del 28.5.2001 N. 5/26514/7APT/2001....".

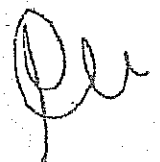
Con tale Circolare il Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 28.5. 2001 n. L/01 ( Applicabilità dell'art. 24 della legge n. 223 del 1991 alle risoluzioni dei rapporti di lavoro per fine appalto di servizio. Emanata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale dei rapporti di lavoro, Divisione V.) ha comunicato " ... A seguito del rinnovo del C.C.N.L. riguardante le imprese di pulizia è stato posto il problema relativo all'applicabilità o meno delle previsioni normative contenute nella legge 23 luglio 1991, n. 223 nei casi in cui le imprese operanti in detto settore si trovino nella

necessità di ridurre il proprio personale alla scadenza dei relativi contratti di appalto per effetto non già della soppressione del servizio ma dell'aggiudicazione dello stesso ad altra impresa. Più in particolare, si tratta di stabilire se i licenziamenti comunicati a causa della cessazione di appalto siano ascrivibili alla fattispecie del licenziamento collettivo ovvero a quella dei licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo. Il problema ha già costituito oggetto di attenzione da parte di questo Ministero che, a suo tempo, ha espresso il proprio avviso in risposta ad un quesito specifico nel senso di ritenere *tali licenziamenti come "individuali plurimi" e non collettivi, con la conseguente esclusione dell'applicabilità dell'art. 24 della citata legge n. 229 del 1991 e tale fattispecie*. Orbene, pur prendendo atto di qualche diversa pronuncia giurisprudenziale, lo scrivente ritiene opportuno confermare l'avviso già espresso. Tale impostazione trae conforto dalla considerazione che la *perdita di un appalto di servizi pur costituendo una diminuzione dell'attività aziendale - eventualmente compensata da acquisizioni, contemporanee o successive, di altri appalti anche di maggiori entità - non viene di regola ricondotta né alle "sospensioni" del lavoro o alle "riduzioni" delle prestazioni lavorative in dipendenza di situazioni temporanee di mercato, né alle "ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni industriali", ovvero alle "crisi aziendali"*. Si ritiene infatti che nel settore delle pulizie, così come negli altri settori dei servizi, il continuo turn over negli appalti sia assolutamente fisiologico essendo di norma gli appalti di durata limitata, con la conseguenza che la perdita di un determinato appalto non significa affatto riduzione stabile di attività, essendo possibile, anzi normale, che altri appalti siano aggiudicati a breve distanza temporale. La rilevata qualificazione giuridica dei licenziamenti direttamente conseguenti



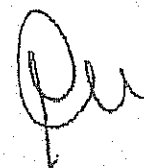


alla perdita di appalto non già come licenziamenti collettivi, ma come licenziamenti individuali plurimi per g.m.o. trova ulteriore riscontro, sul piano dell'esegesi interpretativa dell'art. 24 della legge n. 223 del 1991, nella direttiva comunitaria Dir. 75/129 del 17 febbraio 1975 di cui detta norma costituisce attuazione nell'ordinamento interno, per la quale è da intendersi licenziamento collettivo quello effettuato dal datore di lavoro per uno o più motivi "non inerenti alla persona del lavoratore", nel concorso di altre condizioni. Tale impostazione, risulta del resto confermata dalla prassi applicativa che ha visto finora sempre escluso il ricorso alle procedure stabilite in precedenza dagli accordi interconfederali del 1950 e del 1965 sulle riduzioni di personale, nel caso di risoluzioni dei rapporti di lavoro per perdita di appalto di servizi (seguite o meno da riassunzioni da parte dell'impresa subentrante). Al riguardo lo scrivente ritiene utile, richiamare la posizione già espressa con la propria circolare 29 novembre 1991, n. 155/91 (contenente direttive agli uffici periferici sull'applicazione della legge n. 223 del 1991) con la quale è stato chiarito che «...anche nei casi in cui ricorrono i requisiti numerici propri del licenziamento collettivo, ove la circostanza giustificativa del licenziamento non sia la riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ma quella di cui all'art. 3, seconda parte della legge n. 604 del 1966, non si avrà licenziamento collettivo bensì licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo». Confortano tale tesi le difficoltà di ordine applicativo, ovvero la considerazione che l'applicazione indiscriminata della procedura da un lato comporterebbe tempi e scadenze incompatibili con i tempi delle disdette e dei rinnovi degli appalti e dall'altro continui accavallamenti delle procedure via via instauratesi per i vari avvicendamenti di appalti, con assoluta ingestibilità del complesso meccanismo e con incertezze sugli ambiti di individuazione dei dipendenti (ciò



con riferimento al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente, nonché all'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori licenziati di cui agli artt. 4 e 5 della legge). In quest'ottica viene valorizzata, infine, la funzione della contrattazione collettiva, la quale, preso atto che i settori interessati sono caratterizzati da frequenti cambi di gestione tra le imprese con risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e assunzione "ex novo" da parte dell'impresa subentrante, *ha specificatamente previsto procedure contrattuali volte a tutelare i livelli di occupazione perseguendo soluzioni alternative all'adozione delle procedure di cui alla legge n. 223 del 1991, giudicate di fatto inidonee a fornire valide garanzie occupazionali ai lavoratori, dal momento che i recessi sono motivati da un effettivo giustificato motivo oggettivo e non vi sono criteri di scelta da negoziare ed applicare.* Nelle delineate situazioni, infatti, in osservanza di tali specifiche clausole pattizie le imprese nuove aggiudicatrici provvedono ad assumere in tutto o in parte il personale già occupato nell'esecuzione dei medesimi servizi presso il committente mediante il ricorso all'istituto del passaggio diretto ed immediato come negozio implicante la risoluzione del precedente rapporto di lavoro e la contestuale instaurazione di un nuovo rapporto con l'impresa subentrante, per effetto dell'incontro delle volontà dei tre soggetti interessati. ..."

Il preciso richiamo a tale disposizione – confermata anche nel CCNL 2007 – induce a ritenere, nei limiti propri della cognizione del giudice cautelare, che le parti del CCNL Multiservizi abbiano inteso condividere tale interpretazione e pertanto ritenere non applicabile alle ipotesi di riduzione del personale per cessazione di appalto nel settore in esame la l. 223/91.



11

Ciò posto si osserva che nel caso in esame l'appalto acquisito dalla ATI Il Guerriero - Prodest è di identico contenuto rispetto a quello provvisoriamente assegnato alla Biblos ( ciò che è avvio trattandosi dello stesso appalto) ma è anche identico a quello in essere sino al 1.03.2008.

Ed invece l'appalto acquisito dalla ATI Il Guerriero - Prodest è quello descritto nel capitolato speciale per l'affidamento della gestione integrata del servizio di portierato art. 1 del bando di gara indetta nel 2007 ( vd. contratto per l'affidamento della gestione integrata del servizio di portierato e capitolato speciale depositato dall'Università il 17.02.2010).

Ma il predetto appalto è altresì identico - ed anzi di portata più ampia - di quello in essere antecedentemente all'appalto per cui è causa con decorrenza 1.03.2005 e pubblicato in data 21.09.2004 ( vd. comunicazione Università del 22.02.2010).

Anzi si osserva che dal controfondo tra gli artt. 2 del capitolato speciale dell'appalto con decorrenza 1.03.2008 e di quello con decorrenza 1.03.2005 ( vd. comunicazione dell'Università del 22.02.2010), il primo viene previsto per un monte ore complessive di 65.100 ore annue ed il secondo per un monte ore annue di 50.000 ore.

Pertanto l'appalto assunto dall'ATI Il Guerriero - Prodest non solo si ripete è uguale a quello provvisoriamente assegnato a Biblos ma è anche di portata più ampia ( le ore previste sono molto di più) di quello in essere antecedentemente alla gara d'appalto cui ha partecipato l'ATI Il Guerriero -Prodest e al quale - se non fosse stata esclusa - l'ATI citata sarebbe subentrata.

Ritiene pertanto questo Giudice che nel caso in esame trovi applicazione l'art. 4 lettera A) poiché si è verificato una ipotesi di " *cassazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali*" sia avuto riguardo al passaggio tra il

precedente appaltatore ( forse la cooperativa REAR) e ATI, sia avuto riguardo al passaggio Biblos - ATI.

Il chiaro tenore della lettera b) dell'art. 4 CCNL citato porta infatti ad escludere che la procedura ivi prevista sia applicabile quando il servizio è più ampio del precedente, essendo evidente che il problema cui la predetta procedura di consultazione tende ad avviare è quello, inverso, della riduzione del servizio con la necessità di riduzione delle ore lavorate e/o del numero di lavoratori.

L'ATI era dunque tenuta ad assumere i lavoratori in servizio presso la Biblos, al medesimo inquadramento e orario di lavoro in essere.

A tale conclusione si giunge avendo riguardo la confronto tra la lettera a) (" ... in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa..." ) e la lettera b) (" ...in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro... con la RSA e le OOSS stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità") e pertanto la considerazione che nel caso di modifiche nell'appalto

"per mantenere i livelli occupazionali" sia possibile intervenire sull'orario, sul luogo di lavoro o sulla mobilità, induce a ritenere che nel caso in cui non vi sia modifica nelle condizioni dell'appalto ( e soprattutto quando questo non comporti una riduzione del servizio), il datore di lavoro subentrato nell'appalto sia obbligato a riassumere il lavoratore che risulti in servizio nell'appalto da quattro mesi con lo stesso livello contrattuale e con il medesimo orario entro i limiti dei minimi contrattuali.

Ritiene, infatti, questo Giudice che nel c.d. "passaggio diretto ed immediato" non possa ritenersi garantito lo stesso livello retributivo praticato dal precedente datore di lavoro ma solo il minimo retributivo e normativo previsto dal CCNL applicabile.

Si osserva poi che nel caso in esame l'ATT Il Guerniero - Consorzio Prodest hanno inteso in effetti assumere tutti i lavoratori in servizio presso l'appalto per la gestione integrata del servizio di portierato presso l'Università Ca' Foscari ma con un orario diverso - tutti per 30 ore anziché i diversi orari precedentemente praticati - e considerando i lavoratori come discontinui ( con conseguente riduzione della paga oraria).

Vi è dunque da valutare se le proposte contrattuali formulate da Il Guerniero e da Prodest costituiscano esatta esecuzione all'obbligo di contrarre imposto dall'art. 4 CCNL.

Questo Giudice ritiene di dover giungere ad una risposta negativa in quanto i lavoratori impegnati nell'appalto in questione non potevano essere considerati discontinui né poteva essere loro modificato l'orario di lavoro ( sicuramente non in difetto in quanto non vi era stata alcuna riduzione nell'appalto).

Ma invero l'art. 32 CCNL 2007 dispone che "sono da considerarsi ad orario discontinuo quei lavoratori a tempo pieno e indeterminato non aventi nella

inf. FOSCARI

loro attività professionale carattere di continuità nell'espletamento della mansione.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla declaratoria successiva ed a quanto indicato dal Regio Decreto n. 102/1923 e dalle successive modifiche ed integrazioni.

Le predette mansioni individuate dal presente articolo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1 comma 3 del presente C.C.N.L. sono limitate come segue:

1. custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
2. custodi o guardiani addetti ad ingressi fieristici, museali e ad altri edifici;
3. personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
4. personale addetto al carico e scarico dell'attività interna di servizi;
5. personale addetto al controllo degli impianti e delle aree.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la ~~mansione~~ *mansione discontinua*, l'orario di lavoro del personale addettovi rientra nella norma di cui al comma 2 dell'articolo 30 del presente C.C.N.L. La presente norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.

Per i lavoratori rientranti nel presente articolo l'orario di lavoro contrattuale è fissato nella misura di 45 ore settimanali. (...)"

Si osserva in primo luogo che la norma limita le mansioni discontinue a quelle indicate nell'elenco nei quali non sono annoverati i portieri ma i guardiani ed i custodi, mansioni ontologicamente diverse, poiché la mansione di portiere implica non la semplice vigilanza e custodia ma un intervento di accoglienza, di resa di informazioni, di adempimento di attività burocratiche, commissioni ecc.

In secondo luogo il lavoro discontinuo appare incompatibile con un rapporto di

15

lavoro a tempo parziale, a tempo determinato, occasionale e sporadico. Ed  
invero in tali termini esordisce e si esprime la clausola contrattuale.

In terzo luogo il complesso delle attività oggetto del servizio (apertura e  
chiusura delle sedi, presidio degli accessi e controllo degli stessi, rilascio di  
informazioni, consegna, distribuzione, ricevimento e prelevamento di  
corrispondenza plichi e materiale vario, servizio di telefonia, commissioni anche  
esterne, distribuzioni di gessi e pennarelli, pulizia delle lavagne e dei cancellini,  
rapporto informatico e tecnico per le attrezzature di supporto dell'attività  
didattica, custodia delle stesse, gestione delle batterie, verifica del  
malfunzionamento e pronto intervento, allestimento e ripristino delle aule e sale  
di riunioni, servizio di fotocopie e fax, trasporto di materiali, gestione bacheche,  
secollocazione di materiale librario, presidio e gestione degli spazi espositivi,  
segnalazione di effrazioni/danneggiamenti secondo le procedure in uso,  
funzione di collaboratore del responsabile dell'emergenza) e tipiche dell'attività  
del portiere, seppur possono essere svolte da più persone, implicano un lavoro  
caratterizzato da continuità della prestazione tanto è vero che " qualora il  
servizio comporti l'allontanamento dell'addetto dalla portineria ...il servizio di  
portineria si intenderà momentaneamente sospeso " ( vd art. 1 capitolato  
speciale primo capoverso).

Né può essere opposto a questo Giudice - Giudice competente e avente  
giurisdizione sulle controversie in materia di rapporto di lavoro di natura privata  
o pubblica contrattualizzata - la decisione del Consiglio di Stato in quanto  
emessa da altri soggetti e vertente sulla diversa questione della congruità della  
offerta.

Peraltro sotto tale profilo deve osservarsi che le proposte contrattuali formulate  
da Il Querciro e da Prodest non costituivano esatto adempimento dell'obbligo

11-MAR-2010 16:24 DA : AVV. ANTONIO GENNARI 041610140

A: 0414176531

P. 16/A

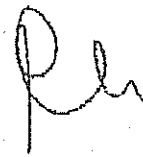
16

di assumere i lavoratori impegnati nell'appalto imposto dall'art. 4 CCNL (ovvero dell'obbligo a contrarre) e quindi ben possono gli odierni ricorrenti richiedere un provvedimento che anticipi gli effetti del giudizio di merito volto ad ottenere una sentenza costitutiva del contratto di lavoro non concluso ex art. 2932 c.c.

Sotto altro profilo si osserva che il contratto è concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte; l'accettazione deve giungere al proponente nel termine da lui stabilito o in quello ordinariamente necessario secondo la natura dell'affare o secondo gli usi; un'accettazione non conforme alla proposta equivale a nuova proposta (art. 1326 c.c.).

Le accettazioni dei lavoratori sono del seguente tenore " il sottoscritto ... conferma la propria disponibilità all'assunzione presso la Vostra cooperativa conformemente a quanto previsto dalle norme legali e/o contrattuali regolanti la successione dell'appalto relativo al servizio di portierato presso l'Università Ca' Foscari di Venezia. Si intende, ovviamente, che le condizioni regolanti l'attuale rapporto di lavoro non potranno essere modificate a seguito della predetta assunzione, tanto meno se in violazione di quanto previsto legislativamente e/o dall'assetto contrattuale ora vigente; in particolare, il sottoscritto rivendica l'applicazione dell'orario di lavoro così come precedentemente espletato e contesta, fin d'ora, una eventuale applicazione del c.d. " orario discontinuo", riservandosi di tutelare i propri legittimi diritti anche in sede giudiziale".

Ritiene questo Giudice che la predetta comunicazione non costituisca accettazione della proposta contrattuale così come formulata da Il Guerriero e





17

Prodest, e tanto ciò è vero che in via principale i ricorrenti chiedono accertare e/o ordinare e/o dichiarare la provvisoria costituzione-ricostituzione, a far data dal 1/12/2009, o da quella diversa data ritenuta di giustizia di un rapporto di lavoro subordinato tra ciascuno dei ricorrenti e (secondo le proposte contrattuali rispettivamente ricevute dai medesimi ovvero per le quote di ripartizione tra tutte le resistenti) e Il Guerriero e Il Consorzio Prodest - Prodest società cooperativa sulla base di orari qualifiche come dettagliato sub 2 delle premesse ovvero in subordine sulla base di quanto stabilito nelle proposte di contratto sottoscritte ed inviate dai ricorrenti con contestuale diritto dei medesimi alla riassunzione nelle proprie mansioni come già espletate presso l'Università Ca' fosca di Venezia. E' dunque evidente che l'accettazione formulata dai ricorrente è diversa dalle proposte così come formulate dalle resistenti.

Peraltro non potendo i lavoratori rinunciare ai propri diritti prima della loro maturazione, una accettazione pura e semplice della proposta contrattuale avrebbe evitato ai lavoratori di ritrovarsi senza lavoro, impregiudicata la possibilità di far valere le proprie pretese.

Quanto al periculum in mora si osserva in primo luogo che va disattesa la tesi sostenuta dalle resistenti secondo le quali il periculum sarebbe in radice escluso dalla circostanza che i ricorrenti non hanno impugnato il licenziamento intimato dalla Biblos in violazione delle procedure di cui alla l. 223/91, in quanto lo stesso CCNL ( nel richiamare la circolare del 2001 sopra trascritta) esclude che nell'ipotesi di perdita di appalto, di per sé solo, e stante la previsione del c.d. "passaggio diretto ed immediato" debba farsi ricorso alla procedura di cui alla l. 223/91. In ogni caso si tratterebbe di una facoltà che si somma e che non esclude quella di agire per vedere riconosciuto il proprio diritto all'assunzione ex

SI  
IMP

art. 4 CCNL multi servizi, anche tenuto conto che questo secondo garantisce la continuità nel medesimo appalto ( e quindi luogo di lavoro).

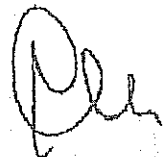
In secondo luogo si osserva che per tutti i lavoratori sussiste il pericolo che nel tempo occorrente per far valere il proprio diritto all'assunzione essi subiscano un danno irreparabile, tenuto conto delle seguenti circostanze:

- per tutti i ricorrenti il lavoro per cui è causa costituiva l'unica fonte di reddito, e tra essi vi sono genitori con prole separati nonché coniugi entrambi impiegati nell'appalto;
- l'estromissione dei ricorrenti dall'appalto, nell'ipotesi in cui per una qualche ragione le odierne resistenti lo perdessero nel tempo occorrente ad accertare il diritto ai ricorrenti all'assunzione, determinerebbe il rischio di un irreversibile perdita del posto di lavoro;
- seppur i ricorrenti sono a conoscenza della questione a far data dal maggio del 2009, tuttavia il rapporto di lavoro è cessato il 30.11.2009.

Pertanto in attuazione dell'art. 4 CCNL deve ordinarsi a Il Guerriero e alla cooperativa Prodest per la parte ognuno di competenza l'immediata assunzione dei ricorrenti con il livello e gli orari di lavoro che gli stessi avevano in precedenza nel medesimo appalto sino al 30.11.2009.

P.Q.M.

Ordina a Il Guerriero scrl e a Prodest Società Cooperativa a r.l., ognuna per la parte di propria competenza, l'immediata assunzione dei ricorrenti con il livello e gli orari di lavoro che gli stessi avevano in precedenza nel medesimo appalto sino al 30.11.2009.

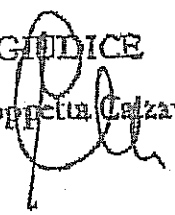


Condanna le resistenti sopra citate alla refusione delle spese di lite in favore dei  
ricorrenti che liquida in euro 4000,00 per diritti ed onorari ed euro 60,00 per  
spese di lite oltre rimborso forfettario del 12,5%, Iva e Cpa come per legge, con  
Manda alla cancelleria per la comunicazioni alle parti costituite.

Venezia 9.03.2010

IL GIUDICE

Chiara Coppetta Galzavara



IL CANCELLIERE US  
(Pasqua Elisabetta)  
*Pasqua Elisabetta*

TRIBUNALE ORDINARIO DI VENEZIA

DEPOSITATO OGGI

10 MAR. 2010



IL CANCELLIERE US  
(Pasqua Elisabetta)



*anon 1767*  
*10/3*