



REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

TRIBUNALE DI SIRACUSA

Sezione Lavoro

Il giudice del Tribunale di Siracusa dott. Francesco Clemente Pittera, *in funzione di Giudice del Lavoro*, all'esito del deposito di note di trattazione scritta ex art. 127-ter cpc, in sostituzione dell'udienza del **27 agosto 2025** ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. R.G. [REDACTED]

tra

[REDACTED] rappresentata e difesa dall'Avv.

[REDACTED] giusta procura in atti

- *Ricorrente* -

contro

[REDACTED]

[REDACTED], rappresentata e difesa dagli Avv.ti CLELIA

LUCREZIA LUDOVICA PRINCIPATO e ALFIO GIUSEPPE AURELIANO

LAUDANI, giusta procura in atti

- *Resistente* -

MOTIVI DELLA DECISIONE

In fatto e in diritto

Con ricorso depositato in data [REDACTED] esponeva di aver prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze di [REDACTED], con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, part-time al 37,5% e qualifica [REDACTED]; che in data [REDACTED], veniva collocata in ferie sino al [REDACTED], avendo oltre [REDACTED] giorni di ferie arretrate da smaltire; di aver appreso, da altro personale dipendente del [REDACTED], che, durante la sua collocazione in ferie, la datrice di lavoro aveva dato avvio ad una procedura di cambio appalto e transitato tutti i suoi colleghi ad altra società; che con pec del 30.1.2025 chiedeva informazioni alla datrice di lavoro circa la propria posizione lavorativa e, in data 5.2.2025, riceveva una chiamata dalla ditta datoriale che le comunicava di essere stata licenziata. Rilevava di essere venuta a conoscenza del licenziamento solo a seguito di ottenimento del modello Unilav; che detto licenziamento risultava essere stato irrogato per giustificato motivo oggettivo a decorrere dal 16.1.2024 e di avere impugnato il recesso datoriale, offrendo la propria prestazione lavorativa, con pec del 18.2.2025.

Deduceva l'inesistenza e l'inefficacia del licenziamento in quanto intimato in forma orale, oltre che illegittimo, perché privo di giustificato motivo oggettivo.

Tanto premesso, conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Siracusa in funzione di Giudice del Lavoro [REDACTED], titolare dell'omonima ditta individuale, al fine di accertare l'inefficacia del licenziamento orale disposto dalla datrice di lavoro e, conseguentemente, sentire condannare la convenuta alla reintegra nel proprio posto di lavoro ed al pagamento di una indennità risarcitoria pari alla retribuzione che sarebbe

spettata dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegra, quantificata in euro [REDACTED] per ciascuna mensilità.

Si costituiva [REDACTED] che contestava quanto dedotto dalla ricorrente e chiedeva il rigetto del ricorso, rilevando che il recesso datoriale si collocava nell'ambito della procedura di cambio appalto presso il [REDACTED] di Siracusa. Evidenziava che, con comunicazione del 16.12.2024 la [REDACTED], cessionaria della [REDACTED], aveva comunicato alla Ditta della resistente, di voler esercitare la facoltà di recesso con effetto dal 30mo giorno successivo all'inoltro della comunicazione e di avere rispettato la procedura prevista dal CCNL di categoria per consentire alla società subentrante di riassorbire i prestatori di lavoro. Rilevava di avere, quindi, cessato l'attività presso il "[REDACTED]" a partire dal 17.1.2025 e che il recesso della committente dall'appalto aveva determinato la necessità di irrogare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, a decorrere dal 16.1.2025. Evidenziava di avere correttamente intimato il licenziamento alla lavoratrice mediante l'applicazione Whatsapp. Deduceva pertanto l'avvenuta regolare irrogazione del licenziamento intimato alla ricorrente e la sussistenza del giustificato motivo oggettivo in seguito alla cessazione di tutte le attività aziendali.

All'esito del deposito di note di trattazione scritta ex art. 127 ter c.p.c., la causa viene decisa mediante deposito della presente sentenza.

Preliminarmente va osservato che, in base alle disposizioni contenute nell'art. 29, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003, la successione di un'impresa ad un'altra nella gestione di un appalto di servizi si distingue dal trasferimento d'azienda o del ramo d'azienda, giacché non si verifica un passaggio diretto ed automatico di un complesso dei beni aziendali organizzati e dei dipendenti in forza dall'appaltatore uscente all'appaltatore subentrante, ma una nuova assunzione del dipendente sulla base di un nuovo contratto, che deve

tenere conto delle condizioni contrattuali alle quali è stata affidata la nuova commessa alla società subentrante. Su questa linea si è consolidata anche la Suprema Corte di legittimità, che ha espressamente affermato che la Direttiva del Consiglio 77/187/CEE, pur ampliando la nozione di trasferimento d'azienda, non risulta, tuttavia, idonea a comprendervi anche le vicende concernenti la successione nell'appalto tra imprese di servizi (Cfr. Cass. Sez. Lav. 2/2006). Ne consegue che la materia della successione negli appalti tra imprese non rientra nel perimetro di applicazione dell'art. 2112 c.c. e trova, esclusivamente, la propria regolamentazione nell'ambito della contrattazione collettiva (Cfr. Cass. Sez. L, 18 marzo 1996, n. 2254, secondo cui *“Nell'ipotesi in cui un'impresa, una volta esauritosi il rapporto fra appaltante ed impresa appaltatrice precedente, succeda a quest'ultima nell'espletamento del medesimo servizio in virtù di un nuovo contratto di appalto (fattispecie non assimilabile a quella del trasferimento di azienda, ed alla quale non è applicabile, pertanto, la direttiva C.E.E. 14 febbraio 1977 n. 187/77, alla quale è stata data attuazione in Italia con la legge 29 dicembre 1991 n. 428), non sussiste alcun diritto per i lavoratori dell'impresa cessata di mantenere il posto di lavoro presso quella subentrante nell'appalto, salvo che ciò non sia specificamente previsto da apposita normativa collettiva (Nella specie, la sentenza impugnata, confermata dalla S.C., aveva escluso la sussistenza di tale previsione nell'art. 4 del C.C.N.L. dei dipendenti di imprese di pulizia stipulato nel 1989)”*).

Alla luce di ciò, gli unici meccanismi di garanzia della continuità occupazionale – incentrati sull'obbligo di assunzione da parte dell'impresa subentrante dei lavoratori già addetti all'appalto cessato – sono rappresentati dalle c.d. “clausole sociali” aventi funzione di protezione, ossia di assorbimento e, pertanto, di salvaguardia sociale, contenute nelle disposizioni collettive. In particolare, ai sensi dell'art. 4 del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi

integrati/multiservizi dell'8.6.2021 *“In ogni caso di cambio di appalto, l'Azienda cessante darà preventiva comunicazione, salvo casi in cui non sia oggettivamente possibile, almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni su: consistenza numerica degli addetti interessati, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione in forza e occupati stabilmente da almeno 4 mesi; rispettivo orario contrattuale settimanale; livello di inquadramento e data di attribuzione; data di assunzione nel settore; data di assunzione nell'azienda uscente; eventuale impiego saltuario o contrattuale presso altri appalti; eventuale attribuzione di funzioni di coordinamento e pianificazione, con indicazione dell'eventuale svolgimento di tali funzioni presso altri appalti. Tale comunicazione è contestualmente inviata all'azienda subentrante. L'azienda subentrante, con la massima tempestività, e almeno 15 giorni prima che il contratto abbia esecuzione, e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili, darà comunicazione del subentro nell'appalto alle Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL. Su richiesta di queste ultime, le Parti si incontreranno prima del subentro per assicurare la corretta applicazione delle condizioni del passaggio dei lavoratori. 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 - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o eventuale analoga*

istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni Sindacali 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 [...]”.

La disciplina del CCNL è dettata dalla finalità di mantenere i livelli di occupazione e di evitare la conseguente dispersione delle professionalità acquisite nei servizi oggetto di cambio appalto, trovando applicazione ai dipendenti specificamente impiegati nel servizio dall'impresa cessante, tenuto conto delle previsioni contenute nel bando di gara e protrattesi, anche con eventuali varianti, sino alla scadenza effettiva del contratto. Il presupposto di applicazione della citata disposizione, affinché tutto il personale impiegato nell'appalto dall'impresa cessante venga assorbito dall'impresa subentrata nell'appalto è, tuttavia, costituito dall'identità delle condizioni contrattuali alle quali avviene il nuovo affidamento (ipotesi sub a) poiché, il mutamento delle predette condizioni determina il venir meno dell'obbligo, da parte dell'impresa subentrante, di rispettare i precedenti livelli occupazionali (Cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 8531 del 12/04/2006, dalla quale si evince che *“Qualora la contrattazione collettiva preveda la garanzia del mantenimento del posto di lavoro e del relativo orario in favore dei dipendenti di un'impresa alla cessazione di un appalto solo in caso di subentro di altra società nell'appalto a parità di condizioni (come, nella specie, la contrattazione in materia di imprese di pulizie), se il nuovo appalto prevede una riduzione dei servizi, la garanzia della riassunzione presso l'impresa subentrante diviene elastica, essendo condizionata alla possibilità di utilizzare*

diversamente il personale ovvero all'adozione del part-time ed il lavoratore licenziato non è titolare di un diritto soggettivo perfetto all'assunzione a tempo pieno nei confronti della subentrante”).

Nella vicenda in esame, [REDACTED], titolare della omonima ditta individuale, ha licenziato tutti i dipendenti e cessato l'attività in seguito al recesso della committente dal contratto di appalto di pulizie della [REDACTED]: il cambio appalto non ha comportato nessun passaggio diretto ed automatico dei dipendenti in forza dall'appaltatore uscente all'appaltatore subentrante e la cessazione dell'attività imprenditoriale svolta dalla datrice di lavoro, in seguito alla perdita della commessa, ha integrato il giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Sul piano del rispetto degli obblighi posti a carico dell'impresa uscente, risulta, altresì, che la ditta datoriale ha correttamente avviato le procedure di cambio appalto nel rispetto dell'art. 4 del CCNL per consentire il riassorbimento del personale da parte della subentrante [REDACTED].

Cionondimeno, [REDACTED], ha impugnato il licenziamento deducendone l'inefficacia in quanto irrogato verbalmente, in violazione dell'art. 2 della L. 604/1966, non avendo ricevuto alcuna lettera di licenziamento. Secondo la giurisprudenza di legittimità e di merito *“Il licenziamento individuale, ai fini della sua validità ed efficacia, deve essere comunicato in forma scritta; tale comunicazione può avvenire anche in modo indiretto, purché chiaro e idoneo a portare a conoscenza del lavoratore l'avvenuto licenziamento [....] (Cass. 14090/2006).* In particolare, il licenziamento intimato via Whatsapp assolve l'onere della forma scritta e *“per ritenersi valida, deve contenere le generalità delle parti, gli estremi del rapporto di lavoro, la data del recesso ed indicare la motivazione dello stesso. Ancora, come precisato nella pronuncia della Suprema Corte sopra richiamata, affinché possa essere considerato valido il licenziamento comunicato tramite WhatsApp o altro strumento informatico è necessario accertare non solo la sussistenza*

della conferma della ricezione del messaggio e del licenziamento (fatti, nel caso di specie, pacifici in quanto non contestati) ma anche che vi sia stata una risposta da parte del lavoratore o la persistenza di altri elementi (quali ad esempio l'impugnazione del licenziamento, con offerta della propria prestazione) che confermino la effettiva ricezione e conoscenza di tale atto di recesso. Ebbene, nel caso di specie, deve ritenersi che la pacifica trasmissione ai lavoratori, sia pure in maniera indiretta (ovvero tramite WhatsApp), da parte del datore, del file contenente il certificato di cessazione del rapporto per licenziamento per giustificato motivo oggettivo equivalga a comunicazione scritta del recesso datoriale, pienamente efficace dacché entrato nella sfera di conoscenza del destinatario, tant'è che entrambi i ricorrenti hanno poi provveduto tempestivamente ad impugnarlo e ad offrire la propria prestazione lavorativa. Ritiene, in definitiva, questo giudicante che la trasmissione al lavoratore del modello "Unilav" a mezzo WhatsApp costituisca una modalità di comunicazione in forma scritta al lavoratore del licenziamento (Tribunale di Napoli, 16 aprile 2025 n. 1758)".

Dalla documentazione in atti risulta provata la comunicazione del licenziamento in quanto, la datrice di lavoro ha assolto ai requisiti formali previsti dalla legge, come interpretati dalla giurisprudenza di merito e di legittimità, avendo allegato al messaggio inviato alla ricorrente tramite Whatsapp, la lettera di licenziamento, rispettando, così, la forma scritta tramite l'utilizzo dello strumento informatico. La modalità usata dalla ditta resistente deve ritenersi, quindi, idonea ad assolvere ai requisiti formali previsti dalla legge in quanto la volontà di licenziare comunicata per iscritto alla ricorrente risulta in maniera inequivoca, avendo parte resistente allegato la lettera di licenziamento al messaggio inoltrato mediante Whatsapp ed indicando sia i motivi del recesso che la data del licenziamento e dato altresì prova del suo ricevimento per la presenza della "doppia spunta blu" che ha attestato l'avvenuta lettura da parte della ricorrente e la presenza della

risposta da parte della lavoratrice che ha confermato l'effettiva ricezione e conoscenza della comunicazione di recesso.

Stante la non contestazione ed il riscontro probatorio dell'avvenuta trasmissione via WhatsApp della lettera di licenziamento da cui risulta il recesso datoriale per giustificato motivo oggettivo, i fatti dedotti integrano pienamente i requisiti di diritto richiamati dalla giurisprudenza di legittimità e di merito, tenuto conto della sussistenza, nella lettera inviata, delle generalità delle parti del rapporto, della ragione e della data del recesso datoriale e degli estremi del rapporto lavorativo nonché delle motivazioni sottese al licenziamento (cambio appaltato).

Tuttavia, il licenziamento ha effetto non dalla data del 16.1.2025, ma dal 4 febbraio 2025, allorché la datrice di lavoro ha inviato il messaggio Whastapp alla ricorrente (s.v. verbale udienza del 20/26 maggio 2025, nel corso della quale le parti hanno confermato la stampa delle schermate prodotte dalla resistente) con conseguente diritto della lavoratrice al pagamento delle retribuzioni dalla data di interruzione del rapporto (16.1.2025) sino alla data di formale comunicazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (4 febbraio 2025) e, così, per complessivi 17 giorni, stante la possibilità della datrice di lavoro di rinnovare il licenziamento inefficace con l'atto scritto e la conseguente efficacia del recesso a decorrere dalla nuova data di comunicazione del licenziamento.

Nei termini innanzi indicati, il ricorso va accolto e [REDACTED] va condannata al pagamento, in favore di [REDACTED], della somma di € [REDACTED] per i 17 giorni intercorsi tra la data di interruzione del rapporto di lavoro e la formale comunicazione del recesso da parte della datrice di lavoro avvenuta mediante messaggio whatstapp (4.2.2025). Per il resto, il ricorso risulta infondato e va, pertanto, rigettato.

Avuto riguardo alla reciproca soccombenza ed alla condizione soggettiva delle parti nonché alla natura ed oggetto del giudizio, si ritengono sussistenti giustificate ragioni per compensare integralmente le spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando nella controversia iscritta al n.

██████████ disattesa ogni contraria istanza, eccezione e/o difesa

Accoglie parzialmente il ricorso, e, per l'effetto, condanna ██████████ al pagamento, in favore di ██████████ della somma di € ██████████ a titolo di retribuzione maturata dal 16.1.2025 (data di interruzione del rapporto di lavoro) sino alla data di formale comunicazione del recesso datoriale (4 febbraio 2025)

Rigetta, per il resto, il ricorso

Compensa integralmente tra le parti le spese del giudizio.

Il Giudice del Lavoro

Dott. Francesco Clemente Pittera