

ACCORDO SINDACALE E DIRITTO ALL'ASSUNZIONE

Tribunale di Trieste 22 agosto 2002.

Giudice Sonogo; Ric. Gherdina; Res. Tirso.

Accordo Sindacale per il riassorbimento di personale in altra azienda – diritto soggettivo dei lavoratori all'assunzione – sussiste – conseguenza – inapplicabilità costituzione rapporto di lavoro ex articolo 2932 del codice civile – risarcimento del danno equitativamente determinato.

Premesso che, con l'entrata in vigore della legge 608/1996, il principio generale in materia di assunzioni è dato dalla piena libertà del datore di lavoro, fatte salve le quote da riservare alle categorie protette

L'accordo sindacale intercorso tra un'azienda e le organizzazioni dei lavoratori non ha mera valenza obbligatoria tra le parti, ma assume connotati normativi a favore dei lavoratori che diventano titolari di un diritto soggettivo all'assunzione.

La conseguenza della violazione dell'accordo nei confronti del singolo lavoratore non è data dalla costituzione del rapporto in forza di legge in base all'articolo 2932 del codice civile, ma dal risarcimento del danno che il Giudice può stabilire in via di equità.

Nota

Normalmente il subentro di un nuovo datore di lavoro si accompagna al trasferimento di azienda o di ramo d'azienda che di regola comporta la prosecuzione del rapporto di lavoro e la disciplina dell'articolo 2112 del codice civile.

Talora invece, il soggetto aziendale non segue i destini del rapporto di lavoro. Con sempre maggior frequenza, la contrattazione collettiva si fa carico di queste situazioni.

Temi simili a quelli trattati nella sentenza del tribunale di Trieste, si verificano spesso alla cessazione di un contratto di appalto. In questi casi, la contrattazione collettiva spesso impegna l'appaltatore subentrante ad assumere i dipendenti di quello cessato.

In tal caso la fonte regolatrice del passaggio è esclusivamente la contrattazione collettiva libera di determinare mansioni e trattamento del personale a seguito del trasferimento. (Corte D'Appello di Milano 30.11.2000 Il Lavoro nella Giurisprudenza n.6/2001, 590).

Anche in questi casi, analogamente alla questione trattata dal Tribunale di Trieste, si verificano ipotesi di mancata assunzione.

Pur essendo pacifico il diritto del lavoratore all'assunzione, per quanto riguarda la natura del diritto del dipendente dell'appaltatore cessato a proseguire il rapporto di lavoro con il subentrante la giurisprudenza di merito, presenta differenti orientamenti. Secondo un primo orientamento, esso costituisce un contratto preliminare di lavoro a favore di un terzo suscettibile di esecuzione in forma specifica ex articolo 2932 del codice civile.

Il Tribunale di Milano ha stabilito che nel caso, in cui in occasione dell'assunzione in proprio da parte del committente della gestione di un servizio in precedenza appaltato a terzi, lo stesso committente stipuli un accordo sindacale con il quale promette di assumere, tramite passaggio diretto, i dipendenti in servizio, alla data dell'accordo, presso l'appaltatore, e addetti al servizio medesimo che ne avessero fatto richiesta entro un dato termine, si è in presenza di un contratto preliminare al quale è applicabile l'articolo 2932 del codice civile. ((Tribunale di Milano 31 marzo 2000 in Il Lavoro nella giurisprudenza n.8/2000, 773))

Secondo altro precedente orientamento invece, è esclusa la possibilità di ottenere in tale caso sentenza costitutiva del rapporto.

La Pretura di Roma, infatti, ha assunto un orientamento diverso stabilendo che "Ove un'azienda aggiudicataria dell'appalto di una mensa non adempia all'obbligo stabilito dall'articolo 301 del CCNL, di assumere i lavoratori ivi occupati, non è applicabile l'articolo 2932 del codice civile, ma può solo procedersi al risarcimento del danno (Pretura di Roma 5 gennaio 1995 in Il lavoro nella giurisprudenza n.1/1996, 47).

Indirettamente la Corte di Cassazione (Cassazione Sezione Lavoro 25.11.1999 n.13) ha ritenuto, nel caso di bando di concorso per l'assunzione di lavoratori, la sussistenza di un contratto definitivo o preliminare, solo laddove siano presenti tutti gli elementi costitutivi del contratto di lavoro.