

Licenziamento o cessione di ramo d'azienda?

# Esternalizzazione di servizi pubblici locali

Luca D'Andrea - Avvocato

La vicenda sottoposta al vaglio del Tribunale del lavoro di Ancona (Ordinanza del 2 novembre 2011 - vedila a pagina 2870) e che qui si commenta, si può sintetizzare come segue:

- in seguito alla mancata aggiudicazione, previo esperimento di gara pubblica da parte dell'autorità territoriale di ambito titolare della relativa competenza amministrativa, del servizio di gestione rifiuti urbani precedentemente gestito, la società pubblica locale (*ex* municipalizzata) ha avviato la procedura per consentire il passaggio diretto dei lavoratori addetti al servizio presso il nuovo gestore dello stesso, aggiudicatario dell'appalto, mediante applicazione delle norme previste dal D.Lgs. n. 152/2006 (Codice dell'ambiente) e in subordine di quelle del Contratto collettivo del settore igiene ambientale, che prevede una specifica ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e il diritto alla riassunzione presso il nuovo gestore;
- la società nuova concessionaria ha acquisito in organico tutti i lavoratori del precedente gestore tranne uno, con posizione apicale nell'unità organizzativa, lamentando la violazione da parte della precedente datrice di lavoro, della procedura contrattuale prevista per il passaggio alle proprie dipendenze;
- il lavoratore ha impugnato il licenziamento ed ha chiesto in via d'urgenza alla società cedente la reintegrazione nel posto di lavoro;
- il Tribunale di Ancona ha rigettato il ricorso, statuendo che:

1) la fattispecie appare preferi-

bilmente riconducibile, pur nei sommi limiti accertativi propri dello strumento cautelare azionato, nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo previsto da specifica normativa legislativa (art. 7, comma 4 *bis*, D.Lgs. 248/2007 "Milleproroghe") e contrattuale (art. 6 Ccnl Federambiente 30 giugno 2008), piuttosto che nella generale previsione dell'art. 2112 c.c.;

2) il rispetto da parte della società resistente della procedura prevista dal Ccnl, importante la comunicazione e l'individuazione delle unità lavorative addette al servizio sia all'autorità di ambito sia alle Oo.Ss, già prima della pubblicazione del bando della gara d'appalto, è sufficiente e decisivo ai fini dell'insorgenza dell'obbligo di assunzione di tali unità lavorative da parte della società aggiudicataria il servizio;

3) presupposto materiale per la legittimità del recesso da parte della società datrice è l'effettiva assegnazione del lavoratore al servizio poi dismesso in seguito alla mancata aggiudicazione della gara;

4) sostanzialmente inapplicabile alla fattispecie è l'obbligo del *repechage*, stante la specificità della normativa citata.

Si premette che la questione si pone al confine tra il diritto del lavoro e il diritto amministrativo; ovviamente non è questa la sede per approfondire le tematiche della seconda branca giuridica.

Tale questione è comune - e conduce ad analoghi riflessi sui rapporti di lavoro - a tutte le fattispecie in cui un servizio pubblico locale, di originaria spettanza dell'Ente locale, sia stato nel tempo esternalizzato e affidato ad un soggetto di-

verso, in un primo momento emanazione dello stesso ente pubblico territoriale (azienda municipalizzata) mediante affidamento diretto con contratto di servizio, e più recentemente, alla scadenza naturale (ovvero in seguito a revoca o risoluzione anticipata), di preferenza mediante ricorso al mercato attraverso il bando di gara pubblica, in ossequio alle disposizioni europee in materia di concorrenza.

## Art. 202, c. 6, codice ambiente

Nello specifico servizio pubblico in esame, quello della gestione dei rifiuti urbani, la norma speciale che contempla, prevede e disciplina la fattispecie è l'art. 202, comma 6, legge 3 aprile 2006, n. 152 c.d. Codice dell'ambiente (1). Tale norma, nella formulazione riportata, non risulta essere stata intaccata dalla modifica apportata al Codice dell'ambiente con il recente D.Lgs. 3

### Nota:

(1) Art. 202, comma VI, D.Lgs. n. 152/2006: «Il personale che, alla data del 31 dicembre 2005 o comunque otto mesi prima dell'affidamento del servizio, appartenga alle amministrazioni comunali, alle aziende *ex* municipalizzate o consorziali e alle imprese private, anche cooperative, che operano nel settore dei servizi comunali per la gestione dei rifiuti sarà soggetto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro, al passaggio diretto ed immediato al nuovo gestore del servizio integrato dei rifiuti, con la salvaguardia delle condizioni contrattuali, collettive e individuali, in atto. Nel caso di passaggio di dipendenti di enti pubblici e di *ex* aziende municipalizzate o consorziali e di imprese private, anche cooperative, al gestore del servizio integrato dei rifiuti urbani, si applica, ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina del trasferimento del ramo di azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile».

Approfondimenti

dicembre 2010, n. 205 (c.d. Correttivo rifiuti) che ha dato attuazione alla direttiva 2008/98/Ce del Parlamento europeo. Detta norma, nonostante alcuni dubbi espressi dalla dottrina, non risulta altresì né espressamente, né implicitamente - cioè per incompatibilità - abrogata dall'art. 23 *bis* del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, che prevedendo da un lato l'abrogazione delle norme incompatibili (comma 1), dall'altro (comma 10), ha previsto l'emanazione di regolamenti attuativi per armonizzare la normativa: nel settore in questione è stato quindi emanato il previsto regolamento con D.P.R. 7 settembre 2010, n. 168 il quale non ha abrogato l'art. 202, comma 6, legge n. 152/2006, mantenendo espressamente la competenza dell'autorità d'ambito per l'affidamento e l'aggiudicazione dei servizi dati in appalto.

La questione può dirsi comunque superata per effetto dell'abrogazione referendaria in data 11/12 giugno 2011 del citato articolo 23 *bis* e del relativo regolamento di esecuzione.

D'altro canto, la norma in questione è sicuramente applicabile allorquando, come nel caso di specie, sia richiamata dal bando di gara d'appalto pubblicato dall'autorità titolare della concessione del servizio, che costituisce la *lex specialis* del rapporto, vincolante sia l'autorità conferente il servizio, sia i soggetti partecipanti alla gara - e a maggior ragione l'impresa risultata aggiudicatrice - in virtù dell'espressa adesione mediante la domanda di partecipazione e l'accettazione dell'esito della stessa.

## Conseguenze sui rapporti di lavoro

La norma in esame (art. 202, comma 6, codice ambiente) oltre a prevedere il passaggio diretto, richiama anche l'art. 2112 c.c. che disciplina le conseguenze sui rapporti di lavoro del trasferimento d'azienda o del ramo d'azienda, nel senso

della loro continuazione in capo al cessionario dell'azienda, quindi confermando il passaggio diretto e prevedendo una serie di garanzie per l'individuazione dei cespiti aziendali ceduti e per la comunicazione ai lavoratori.

L'applicabilità dell'art. 2112 c.c. è inoltre rafforzata e per così dire "raddoppiata" in virtù del richiamo anche dell'art. 31 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (T.U. Pubblico impiego) contenuto nell'ultima parte dell'art. 202, 6° comma (2).

Taluno interpreta tale norma non già nel senso di un richiamo sostanziale della norma codicistica sul trasferimento d'azienda, ma nel senso di un richiamo solo formale e mediato. Cioè in sintesi, la norma disporrebbe non un'automatica applicazione dell'art. 2112 c.c. e quindi della continuazione dei rapporti di lavoro in tutti i casi di subentro nel servizio rifiuti, ma solo nei casi in cui concretamente e di fatto si abbia un effettivo trasferimento di ciò che la giurisprudenza chiama «azienda» ovvero «ramo d'azienda», quindi un complesso di beni organizzati dall'imprenditore in modo tale da configurare una autonoma unità funzionale e strutturale.

Al contrario potrebbe obiettarsi che tale interpretazione contrasta con la chiara lettera della prima parte dell'art. 202, comma 6, riprodotta nel bando di gara.

In ogni caso, non si può non notare che nella normalità dei casi di questo genere ricorrono anche i concreti presupposti di fatto della cessione del ramo d'azienda, e ciò alla stregua del testo dell'art. 2112 c.c. attualmente vigente, dopo l'adeguamento alla direttiva europea 98/50/Ce, risultanti dagli elementi sintomatici di cui appreso nel testo.

## Cessione di ramo d'azienda: ricorrenza dei presupposti

Ai fini dell'applicabilità del-

l'art. 2112 c.c. anche in concreto, quindi, secondo l'indirizzo formale sopra cennato, debbono ricorrere i seguenti requisiti previsti dalla norma e dalla giurisprudenza sia comunitaria che nazionale e cioè:

- deve sussistere l'unità funzionale ed organizzativa di beni strumentali dell'impresa (3);
- i beni strumentali possono consistere anche solo in un gruppo organizzato di lavoratori soprattutto nelle lavorazioni a bassa densità di capitale e in settori in cui l'attività espletata si fonda essenzialmente sulla mano d'opera (4);
- tale requisito ricorrerebbe nel caso di passaggio delle gestioni precedentemente conferite *in house* con subentro nei beni strumentali da parte del nuovo gestore (5);
- il trasferimento non è escluso e anzi compatibile con la circostanza che esso sia fondato su un provvedimento autoritativo della P.A. come risulta dall'attuale e vigente formulazione dell'art. 2112 comma 5 c.c. (6);
- inoltre non osta alla qualifi-

### Note:

(2) Art. 31 D.Lgs. n. 165/2001: «Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applica l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (che trovano diretta ospitalità nel Ccnl di settore come più avanti nel testo).

(3) Cass. 7 giugno 2000, n. 7743; Cass. 13 gennaio 2005, n. 493.

(4) Corte Giustizia Ce, sent. 24 gennaio 2002 C-51/00, *Femco Service*; Cass. 23 luglio 2002, n. 10761; in dottrina Bellomo, *Esternalizzazioni, norme a tutela dei lavoratori e normativa speciale in materia di servizi pubblici locali*, in *Lav. giur.*, Alleg. al n. 11/2010, pag. 53; *contra*, C. App. Lecce 19 gennaio 2008, in *Riv. crit. dir. lav.*, che non ravvisa il trasferimento d'azienda nell'ipotesi di successione di un'impresa appaltatrice ad un'altra, ma tale caso non riguardava la materia dei Spi, tantomeno quella dei rifiut.

(5) Bellomo, *ibidem*, pag. 54.

(6) Cass. 24 marzo 2004, n. 5934, seppure successivamente alla modifica della norma con il D.Lgs. n. 276/2003; 27 aprile 2004, n. 8054; Cass. 20 settembre 2003, n. 13949.

cazione della fattispecie che qualche dipendente venga trattenuto presso l'azienda cedente (7);

- nei casi come quello di specie il provvedimento amministrativo dell'Autorità di ambito conferente - che ha disposto la messa a gara del servizio - è il fondamento stesso dell'unità funzionale, avendo ad oggetto quel *minimum* che è allo stesso tempo il presupposto necessario e sufficiente per l'esercizio dell'attività di gestione: infatti il conferimento (in esclusiva) comporta che un servizio di spettanza pubblica venga gestito da altro soggetto, diverso dal titolare, quindi costituisce bene immateriale primario e indefettibile dell'attività aziendale gestita e ceduta;

- inoltre i contratti di servizio che vengono stipulati tra i Comuni già titolari del servizio e le società pubbliche in house (*ex municipalizzate*) prevedono, nella generalità dei casi, ovviamente, anche l'alienazione al nuovo gestore dei beni materiali strumentali già patrimonio del Comune e utilizzati per la gestione del servizio;

- non c'è dubbio quindi, anche secondo quanto richiesto dalla giurisprudenza nazionale e comunitaria, che sussistano - anche nell'ipotesi in cui vada indagata in concreto l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. e non in via automatica per il richiamo operato dall'art. 202 Codice ambiente - i presupposti in fatto per la sussistenza del trasferimento di azienda;

- va aggiunto che il requisito della valutazione congiunta tra il cedente e il cessionario degli elementi aziendali funzionalmente unitari in modo da inferirne la individuazione prevista dal V comma dell'art. 2112 c.c. è in generale soddisfatto appunto dall'indicazione dei beni aziendali ceduti, e tra essi dell'elenco dei lavoratori oggetto del passaggio, da parte dei capitolati dei bandi di gara predisposti dalle Autorità conferenti il servizio, come nel caso che occupa, accettati e approvati da tutti le imprese partecipanti alla gara.

Va osservato, nella specie, che

il Ccnl 30 giugno 2008 di settore, prevede, quanto alla individuazione del personale interessato al passaggio, una procedura garantista analoga ed equipollente a quella prevista dall'art. 47 commi da 1 a 4 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 nel testo introdotto dal D.Lgs. n. 18/2001 art. 2, peraltro applicabile ai trasferimenti di azienda in cui siano coinvolti più di quindici dipendenti.

Inoltre, e ciò per sottolineare che la disciplina contrattuale di settore si conforma a quella legale dell'art. 202 cit., si rileva che il periodo temporale rilevante per l'individuazione del personale occupato presso la cedente e coinvolto nel processo di cessione previsto dal Ccnl citato (240 giorni prima della cessione) è in pratica lo stesso di quello - 8 mesi - contemplato dalla norma del Codice dell'ambiente.

Ci si è chiesti se possa ostare alla configurabilità in astratto del trasferimento di ramo d'azienda, la previsione normativa dell'art. 29 comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (Decreto attuativo della Legge Biagi) (8).

In proposito si può senza grandi preoccupazioni sostenere che tale norma - in ordine alla sua applicazione alla nostra fattispecie - ceda il passo all'art. 202, comma 6, legge n. 152/2006, sia per il criterio della specialità e dell'espresso richiamo contrattuale, sia per il criterio della posteriorità, sia per il criterio della sistematicità, visti gli espressi richiami normativi dell'art. 2112 c.c. e dell'art. 31 legge n. 165/2001 che fanno propendere per l'emersione di un sistema normativo volto a rendere meno compromettente, sotto il profilo della tutela organizzativa dell'impresa (già) gerente un servizio pubblico esternalizzato, la dismissione del servizio stesso, senza peraltro procurare né danno, né duplicazione di diritti in capo ai lavoratori facenti parte del compendio aziendale ceduto (9).

## Licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo

### Previsione del Ccnl federambiente art. 6

La pronuncia giudiziale commentata peraltro ritiene di inquadrare il caso in questione nell'ambito dell'art. 6 del Ccnl di settore e dell'art. 7 comma 4 *bis* D.L. n. 248/2007 piuttosto che del generale art. 2112 c.c.: cioè a dire più licenziamento per giustificato motivo oggettivo che cessione d'azienda.

Tre ordini di considerazioni si impongono peraltro sul punto: *α*) in primo luogo l'esclusione della fattispecie del trasferimento d'azienda non risulta affermata in modo perentorio e inequivocabile dal Giudicante. Anzi, gli espressi riferimenti all'efficacia e all'equipollenza degli adempimenti formali adottati del datore di lavoro con riguardo sia all'ipotesi dell'art. 2112 c.c. che a quella del licenziamento, e il fondare la soluzione sulla stessa ricostruzione operata del datore di lavoro che - beninteso in via subordinata rispetto alla cessione d'azienda - ha inteso ricondurre l'ipotesi di licenziamento per il motivo tipizzato dal contratto collettivo, fanno propendere per l'adozione da parte del Giudice di una *formula dubitativa*, tanto è vero che lo stesso sembra lasciarsi sfuggire un accenno alla sussistenza

#### Note:

(7) Cass. 13 gennaio 2003, n. 19105.

(8) Tale norma dispone: «L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto, non costituisce trasferimento di azienda o di ramo di azienda».

(9) Sul punto, in particolare sulla imprevanzza della volontà o del consenso dei lavoratori in ordine al passaggio, Cass. 23 luglio 2002, n. 10761; Trib. Parma 15 maggio 2005, in *Lav. pubbl. amm.*, 2005, 625; Trib. Catanzaro 27 novembre 2002, *ivi*, 2003, 941; in dottrina Mazzacapo, *Spunti in materia di trasferimento di attività da parte di pubbliche amministrazioni*; art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 2112 c.c. in *Lav. giur.*, Alleg. a. n. 11/2010, pag. 65.

stenza («anche») dei presupposti per la riconducibilità all'art. 2112 c.c.;

**b)** ebbene, pur nell'astratto riconoscimento (implicito) dei presupposti per l'applicabilità di entrambi i corpi normativi, il Tribunale probabilmente è stato indotto ad accantonare quello dei due che avrebbe apportato più problematiche sia sotto il profilo sostanziale che sotto quello processuale. È evidente infatti che, contenendo il Contratto collettivo la chiara indicazione della modalità del passaggio attraverso la cessazione del rapporto e il successivo obbligo di riassunzione del subentrante, detta indicazione, ponendosi in evidente ed inconciliabile contrasto con la continuazione senza soluzione del rapporto di lavoro a garanzia e tutela del lavoratore, sancita inderogabilmente dall'art. 2112 c.c., non avrebbe potuto essere tralasciata e disapplicata se non previa declaratoria della sua nullità per contrarietà a norma imperativa, mentre al più il giudice della e nella fase cautelare, avrebbe potuto sospendere gli effetti della norma contrattuale ipoteticamente nulla, fino al momento della pronuncia di accertamento nella successiva eventuale fase di merito (10);

**c)** in ogni caso, forse anche per questo secondo ordine di

motivi, il Tribunale non ha fatto alcuna menzione della specifica normativa legislativa di settore contenuta nel D.Lgs. n. 152/2006 e in particolare del più volte richiamato e invocato art. 202, comma 6, ma ha operato il confronto solamente tra il generale sistema normativo dell'art. 2112 c.c. e quello dell'art. 7 comma 4 bis D.L. n. 428/2007 risolvendo il conflitto - sotto questo profilo in modo corretto - secondo il criterio della specialità. In realtà proprio il principio di specialità avrebbe reso necessaria l'applicazione dell'art. 2112 c.c. in virtù del suo richiamo fatto da una norma ancora più speciale rispetto all'art. 7 comma 4 bis cit., e cioè l'art. 202 Codice ambientale, a sua volta indirettamente ma espressamente richiamato dal concreto Capitolato d'appalto e dal bando d'asta. D'altro canto l'art. 7 comma 4 bis ha un diverso scopo normativo e non disciplina la presente fattispecie direttamente, ma solo attraverso il richiamo della contrattazione collettiva, con la soluzione che si è più sopra individuata.

Inoltre, in virtù dell'applicazione - come detto, peraltro incompleta - del principio di specialità normativa, il Tribunale ha escluso, con un *obiter dictum* interessante e originale, escluso l'applicazione del-

l'obbligo di *repechage* da parte del datore di lavoro recedente, scollegando così, quanto ai presupposti di legittimità e quanto agli effetti, la specifica ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo prevista dall'art. 6 del Ccnl Federambiente da quella generale ed ordinaria prevista dall'art. 3 della legge n. 604/1966.

Allo stesso modo, quale corollario della pronuncia, va quindi esclusa la possibilità che i recessi così intimati possano essere considerati licenziamenti collettivi con la conseguente inapplicabilità della procedura prevista dalla legge n. 223/1991.

Ciò in virtù della espressa previsione dell'art. 7 comma 4 bis D.L. n. 248/2007, richiamato dall'arresto in commento e per intero riportato anche nel Ccnl Federambiente in calce all'art. 6, il cui nucleo dispositivo è appunto l'esclusione dell'applicabilità della disciplina dei licenziamenti collettivi.

#### Nota:

(10) Trib. Salerno, 29 giugno 2009; Corte App. Roma 16 gennaio 2001, in *Danno e resp.*, 2001, 284 (nota di Bastianon).

#### L'ordinanza

**Trib. Ancona, sez. lav., 2 novembre 2011, Giudice dr. A. De Sabbata - P. Perotti - Anconambiente Spa**

Il giudice, sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 27 settembre 2011; visti gli atti e sentite le parti;

decidendo in base alla sommaria valutazione delle risultanze processuali, richiesta dalla natura cautelare del presente provvedimento (e riservato quindi ogni ulteriore approfondimento all'eventuale giudizio di merito), osserva quanto segue.

Il lavoratore contesta il licenziamento intimatogli a norma dell'art. 6 del Ccnl dei Servizi ambientali (doc. 18 di parte ricorrente: che disciplina l'ipotesi di «avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto»).

In merito, in particolare:

1. imputa alla Società resistente («la violazione ... delle formalità stabilite dall'art. 6 commi 3 e 4» del citato Ccnl deducendo in particolare la propria «esclusione dalla lista dei dipendenti alla Cosp Tecno Service e alla Ideal-service» (Società nuove aggiudicatari del servizio nel Comune di Chiaravalle));
2. deduce, a fronte del richiamo all'art. 2112 c.c. nella comunicazione «di passaggio diretto del rapporto di lavoro» del 15 marzo 2011 (doc. 6 di parte ricorrente) che a norma di legge «il trasferimento di azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento»;
3. deduce, a fronte del richiamo espresso «in via subordinata» nella medesima comunicazione, alla «risoluzione del rapporto di lavoro.. per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 L. 604/66» («causa della revoca e quindi della soppressione del servizi di igiene urbana nel Comune di Chiaravalle, e del relativo reparto azien-

dale)), che la cessazione dello svolgimento del servizio nel Comune di Chiaravalle da parte dell'Azienda non aveva a che fare con la sua posizione lavorativa, essendo stato egli fino alla data del licenziamento «responsabile del servizio igiene urbana presso i comuni di Fabriano e Cerreto d'Esi»;

Occorre quindi rilevare che:

1. la comunicazione prevista dai citati commi 3 e 4 «ai fini della partecipazione alla gara» è diretta al «committente» e alle Oo.Ss.;

1.1. essa risulta essere stata eseguita da Anconambiente, debitamente includendovi il nominativo del ricorrente (doc. 10, 11 e 12 di parte resistente);

1.2. la ulteriore comunicazione di cui al comma 8 del medesimo articolo, diretta (invece) all'impresa subentrante (che sulla base di quanto sopra si deve ritenere aver partecipato all'appalto bel conscia del numero e mansioni dei dipendenti), è prevista ai soli fini del «perfezionamento in tempo utile della procedura per l'assunzione ex novo del personale» e non riguarda (infatti) il numero e le mansioni (salve variazioni sopravvenute) dei dipendenti, ma altri aspetti di dettaglio e di rilievo amministrativo; appare pertanto doversi ritenere che eventuali ritardi o omissioni in merito, da parte dell'impresa cessionaria, non pregiudichino il dovere di assunzione da parte della subentrante (nei confronti del lavoratore) ma abbiano l'effetto limitato di rendere quest'ultima eventualmente esente da responsabilità per meri disguidi o ritardi; anche tale comunicazione comunque è stata trasmessa da Anconambiente, completa del nominativo del ricorrente (doc. 21 di parte resistente);

2. qualora fosse applicabile l'art. 2112 c.c., il dovere della cessionaria ai fini di realizzarne gli effetti, sarebbe in sostanza (solo) quello di comunicare compiutamente al dipendente i termini del passaggio in favore del nuovo datore di lavoro (e ciò è stato fatto con la citata comunicazione 15 marzo 2011), ed in generale non di renderlo impossibile o inesigibile;

2.1. la stessa rilevanza dell'adempimento di cui al precedente punto 1.1., si colloca peraltro a ben vedere in una diversa ricostruzione giuridica; non passaggio diretto per cessione di (ramo di) azienda secondo la disciplina (generale) di cui all'art. 2112, ma licenziamento per motivo oggettivo (costituito dalla cessazione di appalto), e obbligo di riassunzione della impresa subentrante, oggetto di specifica disciplina legislativa (cfr. art. 7 comma 4 bis D.L. n. 248/2007) e collettiva (Ccnl citato);

2.2. nella citata comunicazione 15 marzo 2011, l'Azienda considera espressamente (in via subordinata) la riconducibilità della fattispecie a tale qualificazione giuridica, espressamente confermando in tale ipotesi la cessazione del rapporto in presenza (anche) dei relativi presupposti;

3. quanto al «rapporto di causalità» tra cessazione del servizio a Chiaravalle e licenziamento (per motivo oggettivo) del ricorrente, si rileva che:

3.1. nello stesso ricorso il lavoratore deduce di essere stato impiegato presso la sede di Chiaravalle dal 2004 a metà gennaio del 2011; e quindi di aver lavorato presso il servizio di Fabriano e Cerreto D'Esi, per i soli ultimi due mesi precedenti al licenziamento, in base alla comunicazione 14 gennaio 2011 (doc. 2 allegato): dalla quale si evince essersi trattato di mansione aggiuntiva provvisoria, per sostituzione di collega in ferie (fino al 28 febbraio), e con assegnazione di indennità di trasferta «per le giornate di effettiva sostituzione»;

3.2. in tutta evidenza tale disposizione non è idonea ad integrare una nuova, stabile ed esclusiva collocazione del dipendente al di fuori dell'organico operante a Chiaravalle; parte resistente in ogni caso riconosce che - a seguito del pensionamento del collega sostituito - il ricorrente ha ricevuto e verbalmente accettato la proposta di essere «assegnato alla U.O. Alta Vallesina (Igiene Urbane Comuni di Fabriano e Cerreto D'Esi)»;

3.3. tuttavia la convenuta deduce altresì (circostanza confermata dall'informatore sentito in giudizio) che in data 15 marzo 2011 il ricorrente ha espressamente (tassativamente ed incondizionatamente) rifiutato l'assegnazione al servizio di Fabriano;

3.4. è allora evidente che l'accettazione di questo rifiuto da parte dell'Azienda (per mera tolleranza verso il lavoratore, che in generale non è autorizzato a rifiutare incarichi assegnati dal datore di lavoro; ovvero fosse anche per condivisa impossibilità o inesigibilità oggettiva della prosecuzione del rapporto in tale sede, a causa della ricevuta lettera minatoria) da un lato implica automatica permanenza dell'assegnazione (mai formalmente e completamente cessata) del dipendente nella sede di Chiaravalle con tutte le sue conseguenze; dall'altro non rende tale collocazione imputabile a decisione (illegittima o strumentale, in vista della cessazione dell'appalto), o comunque a responsabilità, del datore di lavoro;

È appena il caso di osservare:

– che il mancato rispetto del preavviso non determina inefficacia del licenziamento: (v. anche art. 70 del prodotto Ccnl, richiamato dal comma 1 del citato art. 6);

– che non emergono (condivisibili) ragioni per far ricadere sulla resistente (e comunque sulla legittimità ed efficacia del recesso) eventuali inadempienze delle Società aggiudicatrici;

– che il ricorrente non ha indicato (sempre che ciò possa essere considerato sufficiente, stante la specialità della disciplina applicabile) altri specifici posti vacanti per la sua qualifica, oltre a quello rifiutato.

Per tutto quanto sopra il ricorso dev'essere respinto, in carenza allo stato di *fumus boni iuris* senza necessità di valutare la sussistenza del *periculum in mora*.

Le spese, liquidate equitativamente, seguono la soccombenza.

**P.Q.M.**

Rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente, in favore della controparte, al pagamento delle spese della presente fase che liquida in complessivi € 600,00, di cui € 250,00 per onorario.