

Data udienza 9 settembre 2025

Integrale

Rapporto di lavoro - Distacco - Nullità del distacco dei lavoratori - Impresa utilizzatrice

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Corte D'Appello di Roma

II SEZIONE LAVORO

La Corte nelle persone dei seguenti magistrati:

Dott.ssa Donatella Casablanca Presidente

Dott.ssa Eliana Romeo Consigliera

Dott.ssa Maria Vittoria Valente Consigliera rel.

nella causa civile di II Grado iscritta al n. r.g. 1063/2023

a seguito di trattazione ex art. 127 ter cpc, in sostituzione dell'udienza pubblica del 09/09/2025, ha emesso la seguente

SENTENZA

tra

(...), rappresentato/a e difeso/a dagli

avv. (...) e (...)

Appellante
contro

(...), rappresentati e difesi

Appellati

OGGETTO: appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma, sezione lavoro, n. 9333 del

2022 CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

1. Con due separati ricorsi ex art. 414 cpc (riuniti in corso di causa) gli odierni appellati hanno convenuto in giudizio la (...) rassegnando le seguenti conclusioni:

-accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del distacco dei ricorrenti presso la (...) disposto da (...)

e per l'effetto:

-ordinare alla (...) di riammettere in servizio i ricorrenti affinché rendano la prestazione lavorativa in suo favore.

-condannare (...) al pagamento in favore di ricorrenti, a titolo di risarcimento del danno, anche esistenziale, alla immagine e alla personalità morale di una somma pari al 50% della ordinaria retribuzione per ciascun mese, sin dall'inizio del distacco e sino alla sentenza; o in via alternativa, al pagamento della diversa somma da quantificarsi in via equitativa.

1.1. Hanno esposto i ricorrenti a fondamento della domanda che con sentenza n. 9923 del 2021 il Tribunale di Roma aveva accolto il ricorso dagli stessi proposto avente ad oggetto l'accertamento e la declaratoria dell'illecito appalto (...) cui essi erano stati adibiti da decenni, così statuendo: "... accerta e dichiara che tra i ricorrenti e (...) si è instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed orario full time con inquadramento nella 2° area 3° livello retributivo del CCNL per il settore del Credito dalle seguenti date:"; di aver reso le proprie prestazioni lavorative da decenni (circostanza pacifica tra le parti) in qualità di addetti alla manutenzione unicamente in favore di (...) e all'interno della sede della (...) di via (...) dalle date ivi indicate; che il Tribunale di Roma, con la sentenza sopra indicata, aveva dichiarato l'illiceità degli appalti presso i quali i medesimi erano stati adibiti (da ultimo quello presso la (...)) e che in violazione del predetto ordine giudiziale agli stessi veniva comunicato in data 5.1.2022 il distacco presso la (...), quale ultima società intermediaria che aveva messo a disposizione della (...) le loro energie lavorative in frode alla legge; che tale distacco era stato deciso e comunicato in violazione dell'art.18 del CCNL Credito, senza alcuna preventiva informativa sindacale ed era, quindi, illegittimo, essendo avvenuto l'incontro con i sindacati di cui all'art. 18, terzo comma, del CCNL solo in data 21.1.2022; che il distacco era altresì ritorsivo e determinato da motivo illecito (in quanto finalizzato unicamente ad eludere l'ordine giudiziale) e, quindi, nullo ed illegittimo, in violazione dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003, non essendo stato specificato nella lettera di distacco alcun interesse di (...) indispensabile per qualificare come lecito il distacco stesso; che

solo formalmente aveva regolarizzato il rapporto di lavoro (in data 6.12.2022) e dato esecuzione alla sentenza, avendo subito posto i lavoratori in ferie e poi comunicato loro il distacco.

2. Il Tribunale di Roma, con la sentenza in epigrafe, in parziale accoglimento dei ricorsi, ha così statuito:

-ordina l'immediata riammissione in servizio dei ricorrenti presso la società resistente;

-respinge ogni altra domanda.

2.1 Il Tribunale, in particolare, ha ritenuto che i ricorrenti erano stati convocati in data 5.1.2022 dalla (...) che comunicava loro il distacco solo formale presso altra società, dato che essi da allora hanno continuato a lavorare come manutentori per la società resistente, in violazione di quanto statuito dal Tribunale, che avrebbe comportato l'internalizzazione del servizio e che, altresì, tale comunicazione veniva effettuata (ad eccezione del solo (...)) senza la previa informativa ai sindacati, che avveniva solo in data 21.1.2022, in violazione dell'art. 18 del C.C.N.L. Credito, con conseguente illegittimità del distacco operato nei confronti di tutti ricorrenti ed ordine di loro immediata riammissione in giudizio presso la società resistente; il primo giudice, ha, poi, respinto la domanda di risarcimento dei danni per difetto di allegazione, non potendo i danni dedotti essere ritenuti in re ipsa.

3. Avverso la sentenza ha proposto appello la (...) (...) chiedendone la parziale riforma, con integrale rigetto delle domande proposte in primo grado, lamentando:

1) l'omessa valutazione dell'ottemperanza della (...) al disposto di cui alle sentenze n. 9923 del 2021 (e 229 del 2022 quanto alla posizione di (...)), avendo la (...) assunto alle proprie dipendenze tutti gli odierni appellati ed essendo il distacco in oggetto inevitabile, non avendo la società una struttura vocata all'attività manutentiva, in quanto attività esternalizzata da decenni, ed essendo necessario del tempo per rendere operativa la neo istituita struttura "(...)", nella quale sono confluiti i suddetti lavoratori;

2) **Violazione dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003 stante la sussistenza dell'interesse del distaccante, avendo la Banca interesse a salvaguardare le professionalità (specialistiche: manutenzione elettrica, idraulica, pittura, muratura) degli odierni appellati ed a veder ancora curati e mantenuti, esattamente come in passato, tutti i propri impianti, durante il tempo necessario per rendere operativa e funzionante la struttura organizzativa interna appena costituita;**

3) Violazione dell'art. 18 del CCNL Credito (attuale art. 20), limitandosi la norma contrattuale a disporre che l'informativa sindacale sia preventiva rispetto all'attuazione del distacco (disposto, nel caso di specie, a valle dell'iter consultivo), laddove la norma non esclude che i

lavoratori possano essere edotti anche prima (per garbo e correttezza) rispetto alle OO.SS., delle loro possibili future vicende lavorative;

4) Violazione dell'art. 4 bis dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003, avendo la sentenza sorvolato del tutto su tale eccezione sollevata dalla (...) in primo grado, prevedendo detta norma che "quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo", con la conseguenza che anche ove fosse configurabile nel caso di specie un distacco illecito, la conseguenza sanzionatoria sarebbe la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto utilizzatore della prestazione (la distaccataria (...)).

4. Si sono costituiti gli appellati chiedendo il rigetto del gravame.

5. All'esito della trattazione scritta e del deposito delle note la causa è stata decisa come da motivazione e dispositivo che seguono.

6. L'appello non merita accoglimento per le ragioni che seguono.

7. Infondati sono i primi due motivi di doglianza - da esaminarsi congiuntamente in quanto connessi ed inerenti entrambi la legittimità dei disposti distacchi degli odierni appellati presso la (...) (società ultima appaltatrice - dal 1.7.2000 - dei servizi manutentivi per le strutture di (...)) - avendo correttamente il primo giudice ritenuto illegittimi tali distacchi.

7.1 Dispone, invero, l'art. 30, primo comma, del D.Lgs. n. 276 del 2003 che "L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa", prevedendo, quindi, la norma, ai fini della legittimità dell'istituto, la sussistenza dell'interesse del distaccante a che un proprio dipendente svolga l'attività lavorativa a favore del distaccatario, nonché la temporaneità del distacco stesso.

7.2 Tale interesse, che costituisce la motivazione legittimante il distacco, deve essere poi indicata nella comunicazione scritta al dipendente del provvedimento che dispone il distacco, per come richiesto dall'art. 18, comma 1, del CCNL Credito del 31.3.2015 (in atti, nonché dall'art. 20 del successivo CCNL del 19.12.2019 - v. doc. 5, ai sensi del quale "Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le imprese possono disporre, dandone comunicazione scritta che ne indichi motivazione e durata, il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continua a essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'impresa distaccante".

7.3 E, al riguardo, la motivazione indicata nelle lettere di distacco degli odierni appellati (v. doc. 6 del fascicolo di primo grado di parte ricorrente) non ipotizza alcun interesse del distaccante,

riferendosi le missive solo ad una garanzia di compatibilità delle mansioni degli originari ricorrenti ("al fine di garantire lo svolgimento di attività compatibili con la sua qualifica"), compatibilità che rappresenta, invero, un interesse del lavoratore e non del distaccante e che, in ogni caso, ben poteva essere tutelato all'interno della (...) (...), tenuto conto che le mansioni attinenti all'attività di manutenzione svolte dagli odierni appellati sono espressamente previste dalla declaratoria contrattuale dall'art. 92 del CCNL Credito applicato dalla medesima banca (per come peraltro accertato dal Tribunale nella sentenza impugnata con statuizione non censurata, ove le mansioni svolte dagli originari ricorrenti sono state ricondotte alla seconda area professionale, terzo livello retributivo del CCNL di categoria).

7.4 Il distacco, quindi, è stato determinato, nel caso di specie, da un motivo illecito - per come evidenziato dagli appellati nei propri scritti - in quanto elusivo dell'ordine giudiziale di cui alla sentenza n. 9923 del 2021 (e 229 del 2022 quanto a (...)), avendo, in concreto, la (...) con l'impugnato distacco, ripristinato lo stato di fatto esistente prima della suddetta sentenza e reiterato un comportamento già sanzionato dal Tribunale, operando il distacco presso la stessa società presso la quale la (...) aveva posto in essere la vietata interposizione di manodopera.

7.5 Il Tribunale di Roma, infatti, con la sentenza n. 9923 del 2021 (e 229 del 2022 quanto a (...)) ha accertato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, tuttora in essere, tra gli odierni appellati e la (...) sin dalle date ivi indicate (a decorrere dalle quali i lavoratori avevano reso le proprie prestazioni in favore di (...) pur se dipendenti dalle varie società con le quale quest'ultima aveva stipulato contratti di appalto - da ultimo la (...) (...) - aventi ad oggetto il servizio di manutenzione dei locali della banca), non avendo provato la sussistenza di validi contratti di appalto per tutta la durata dello svolgimento delle prestazioni lavorative, così da rendere evidente la sussistenza di una ipotesi di valida e regolare dissociazione tra datore di lavoro ed utilizzatore della prestazione lavorativa dissociazione, laddove il distacco operato successivamente alla sentenza dalla odierna società appellante presso la (...) ha, in concreto, ripristinato la situazione esistente prima dell'ordine giudiziale, già sanzionata dal Tribunale; correttamente, quindi, il primo giudice ha qualificato tale distacco come formale, tenuto conto che i lavoratori hanno sempre reso le proprie prestazioni all'interno dei locali della banca in virtù di contratti di appalto ritenuti illeciti dal Tribunale di Roma e che ivi gli stessi hanno continuato a svolgere tali prestazioni anche dopo l'ordine giudiziale di costituzione del rapporto in capo a Contr ricostituzione che è avvenuta, parimenti, solo formalmente, non avendo la (...) mai ripristinato la concreta funzionalità del rapporto, né attribuito ai lavoratori alcuna mansione.

7.6 Gli appellati, quindi, pur riconosciuti e dichiarati in via giudiziale dipendenti di (...) sono stati distaccati presso l'illecita intermediaria (...), per lavorare ancora all'interno di nel medesimo appalto di manutenzione già dichiarato illecito.

7.8 Né rileva la circostanza, evidenziata ancora dalla (...) nell'atto di gravame, relativa al tempo necessario alla neo istituita struttura "(...)" - nata per gestire le professionalità degli appellati, avendo la banca da oltre trenta anni esternalizzato il servizio di manutenzione degli impianti a

società appaltatrici specializzate nel settore - per divenire operativa -, tenuto conto che proprio la suddetta esternalizzazione è stata ritenuta illecita dal Tribunale, che ha dichiarato e riconosciuto la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra i lavoratori addetti alla suddetta attività manutentiva e la (...) in favore della quale gli stessi hanno concretamente operato.

8. I distacchi in esame sono stati posti in essere, altresì, in violazione dell'art.18 del CCNL Credito del 31.3.2015 (e dell'art. 20 del successivo CCNL del 19.12.2019), con infondatezza anche del terzo motivo di gravame. 8.1 Dispone, invero, l'art. 18, terzo e quarto comma, del suddetto contratto collettivo che:

"3. Qualora il distacco riguardi i gruppi di lavoratori, l'impresa fornisce preventivamente agli organismi sindacali una informativa per loro osservazioni, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

4. Detta procedura è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al comma 1, delle modalità di rientro dell'interessati, nonché della complessiva continuità dello sviluppo professionale del lavoratore (v. doc. n. 5 del fascicolo di primo grado di parte ricorrente).

8.2 La norma prevede, quindi, a tutela dei diritti dei lavoratori, la previa informativa alle OO.SS. circa le motivazioni e la durata del distacco, procedura disciplinata al fine di consentire a queste ultime di verificare la sussistenza delle condizioni previste dal comma 1 della medesima norma contrattuale per la legittimità del distacco stesso, laddove, nel caso di specie, è pacifico che il provvedimento di distacco sia stato comunicato agli odierni appellati prima ancora del completamento della suddetta procedura, essendo avvenuto l'incontro con le OO.SS. in data 21.1.2022 (v. doc. 11 del fascicolo di primo grado ed avendo la (...) già in data 5.1.2022 comunicato verbalmente ai lavoratori il loro distacco presso la (...); né rileva quanto dedotto dalla (...) sul punto (aver effettuato tale previa comunicazione ai lavoratori per garbo e correttezza), emergendo invece dalla cronologia degli eventi che la (...) aveva già valutato e deciso di operare l'impugnato distacco prima ancora di aver effettuato l'informativa alle OO.SS. e di avere ricevuto le osservazioni da parte di queste ultime, al fine trovare eventuali soluzioni condivise.

9. Del tutto infondata, poi, è la ritenuta violazione dell'art. 4 bis dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003 di cui al quarto motivo di gravame, ai sensi del quale "quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo", norma non applicabile - contrariamente agli assunti della (...) - alla fattispecie in esame; ha, in particolare, dedotto sul punto che anche ove fosse configurabile

un distacco illecito, la conseguenza sanzionatoria sarebbe la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto utilizzatore della prestazione (vale a dire la distaccataria (...)), laddove nel caso di specie chi ha utilizzato da decenni la prestazione dei lavoratori e stata non la (...) bensì la all'interno della sua azienda, essendo gli appellati (come statuito e riconosciuto dal Tribunale) dipendenti della (...) da moltissimi anni.

10. L'appello, conclusivamente, per tutto quanto sopra esposto, deve essere respinto.

11. Le spese di lite - liquidate come in dispositivo - seguono le regole della soccombenza, da distrarsi ex art. 93 cpc.

12. Deve, infine, darsi atto che sussistono le condizioni oggettive richieste dall'art. 13, comma 1 quater, del d.p.r. n. 115/2002 per il versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato, pari a quello dovuto per l'impugnazione.

P.Q.M.

-Rigetta l'appello;

-Condanna l'appellante alla rifusione delle spese di lite, che liquida in Euro 7.000,00, oltre spese forfettarie al 15%, da distrarsi ex art. 93 cpc;

-Dà atto che sussistono le condizioni oggettive richieste dall'art. 13, comma 1 quater, del d.p.r. n. 115/2002 per il versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato, pari a quello dovuto per l'impugnazione.

Roma, 09/09/2025

Data udienza 9 settembre 2025

Massima redazionale

Rapporto di lavoro - Distacco - Nullità del distacco dei lavoratori - Impresa utilizzatrice

Il distacco di lavoratori è illegittimo e nullo quando non è motivato da un genuino interesse del datore di lavoro distaccante, ma viene utilizzato per aggirare un precedente ordine giudiziale che ha accertato un rapporto di lavoro subordinato tra i lavoratori e l'azienda utilizzatrice. Tale distacco, inoltre, viola i contratti collettivi (nella fattispecie, l'art. 18 del CCNL Credito), se

comunicato ai lavoratori prima della preventiva informativa e consultazione con le organizzazioni sindacali. Di conseguenza, la sanzione per un distacco illecito non è la costituzione di un rapporto di lavoro con la società "distaccataria" (che in questo caso ha agito solo come intermediaria), ma l'ordine di reintegro dei lavoratori presso il datore di lavoro che li ha effettivamente utilizzati