

AVV. MARCO ZAPPIA  
C.F.: ZPP MRC 95S09 F158V  
marco.zappia@pec.it

**TRIBUNALE ORDINARIO DI MESSINA**  
**- SEZIONE LAVORO -**

**MEMORIA DIFENSIVA DI COSTITUZIONE**

NEL RICORSO ISCRITTO AL N. 1761/2024 R.G.

G.L.: DOTT.SSA ROSA BONANZINGA

TERMINE EX ART. 127 TER C.P.C. 8/1/2025

\* \* \* \* \*

Nell'interesse di **UniLav S.C.p.A.**, con sede in Messina Via del Bufalo, 9, P.IVA e cod. fisc.: 02597270830, in persona del Presidente e legale rappresentante *pro tempore*, con domicilio eletto in Messina, Via S. Maria dell'Arco n. 16, presso lo studio legale dell'avv. Marco Zappia (cod. fisc.: ZPPMRC95S09F158V), il quale la rappresenta e difende, giusta procura speciale su foglio separato, la cui copia informatica per immagine è inserita nella busta telematica contenente il presente atto ed il quale dichiara di voler ricevere le comunicazioni e le notifiche relative al presente procedimento presso il domicilio digitale costituito dal seguente indirizzo di posta elettronica certificata: *marco.zappia@pec.it*, ovvero, in subordine, al seguente recapito fax: 090-40848,

- resistente -

**CONTRO**

il sig. **Tavilla Leonardo**, rappresentato e difeso dall'avv. Giuseppe Tribulato,

- ricorrente -

**PER RESISTERE**

al ricorso *ex art.* 414 c.p.c., depositato dal sig. Tavilla Leonardo in data 27/3/2024, notificato, unitamente al decreto di fissazione udienza, l'11/4/2024.

**FATTO**

Con il ricorso al quale si resiste, il sig. Tavilla Leonardo premette che a seguito del subentro, con decorrenza dal 17/3/2023, dell'odierna resistente nel contratto di appalto avente ad oggetto il servizio di custodia e guardiania degli immobili dell'Università degli



Studi di Messina, l'impresa uscente KSM S.p.A. «attivava la procedura di cambio appalto» e trasmetteva, a tale fine, l'elenco dei lavoratori utilizzati nel servizio, ove lo stesso ricorrente risultava collocato in posizione n. 22. Espone che all'esito degli incontri avvenuti innanzi al Centro per l'Impiego di Messina anche alla presenza dell'Ente appaltante, finalizzati a concordare le condizioni per il cambio appalto, l'impresa subentrante si impegnava ad assumere un totale di n. 22 lavoratori sulla base di una nuova graduatoria (allegata al verbale), redatta secondo il criterio del maggiore monte ore di lavoro svolte da ogni singolo lavoratore nei ventiquattro mesi antecedenti e che, in virtù di tale rimodulazione, egli veniva retrocesso alla posizione n. 23. Precisa, infine, che la stessa UniLav S.C.p.A. si impegnava altresì «all'assunzione di ulteriori 3 lavoratori inseriti in graduatoria fino alla posizione n. 25 in caso di incremento del servizio e di necessità di fabbisogno nell'arco dei successivi 12 mesi».

Sulla scorta delle sopra sintetizzate premesse, il ricorrente lamenta che, come può trarsi dalla forza lavoro precedentemente impiegata dall'impresa uscente nell'attività appaltata, nonché dal raffronto tra le ore oggetto del contratto (40.378 ore annue) e il numero di ore annue (1578) lavorabili dal singolo lavoratore «previste nel CCNL guardiania servizi fiduciari», le unità di personale, necessarie allo svolgimento dei servizi affidati, avrebbero dovuto essere determinate, sin dall'origine, nella misura di 25 unità (e non nella minore misura di 22 unità). In proposito, afferma, infatti, che per garantire il servizio in questione, la UniLav S.C.p.A. avrebbe successivamente assunto ulteriori «quattro lavoratori tramite agenzia interinale ..., tutti di fatto adibiti in mansioni di portierato presso le strutture dell'Università di Messina». Censura, in ogni caso, il criterio utilizzato (il maggiore monte ore di lavoro svolto nei ventiquattro mesi antecedenti) per la formazione della graduatoria da cui attingere per l'assunzione dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa subentrante, evidenziando che, a detti fini, avrebbe dovuto essere considerato «l'intero servizio svolto presso le strutture Universitarie». Rileva che nell'elenco in allegato alla comunicazione inoltrata dalla KSM S.p.A per dare avvio alla procedura di cambio appalto, egli risultava collocato nella posizione n. 22 e che, peraltro, «possedeva una maggiore anzianità di servizio rispetto al sig. Russo Salvatore» (utilmente collocato, a seguito della rimodulazione della graduatoria per effetto del criterio concordato in sede sindacale, in



posizione n. 20). Contesta, infine, che l'odierna resistente lo avrebbe illegittimamente pretermesso anche a seguito dell'implementazione *«dei servizi gestiti in appalto avvenuta a far data gennaio 2024 con la predisposizione ed assegnazione di una nuova postazione di portierato ubicato presso il Palazzo Mariani»* e che la stessa azienda sarebbe, quindi, venuta meno agli obblighi di assunzione di cui si era fatta carico, proponendogli, da ultimo, con nota del 6/11/2023, *«l'assunzione con contratto a tempo determinato fino al 31.01.2024 in mansioni di "Custode" presso le strutture universitarie per asserite "esigenze di carattere sostitutivo", proposta che il lavoratore era costretto a rifiutare»*, reclamando *«come suo diritto l'assunzione con contratto a tempo indeterminato con adibizione ai servizi di guardiana / custodia presso le strutture Universitarie»*.

In ragione delle suddette doglianze, invocando l'illegittimità della procedura di cambio appalto per la violazione degli artt. 149, 150, 151 e 152 del CCNL per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, il sig. Tavilla chiede che venga accertato, dichiarato e costituito il diritto di esso ricorrente ad essere assunto alle dipendenze di UniLav S.C.p.A. con contratto di lavoro a tempo indeterminato *full-time*, in mansioni di "Custode", VI livello CCNL Commercio Terziario, con decorrenza dal 17/3/2023. Chiede, inoltre, la corresponsione di tutti gli emolumenti, retributivi e contributivi, maturati e non percepiti, con la medesima decorrenza. In via istruttoria chiede ammettersi prova testimoniale e l'ordine di esibizione, nei confronti di UniLav S.C.p.A., dei contratti di somministrazione dei lavoratori assunti tramite agenzia interinale, nonché della documentazione comprovante i servizi resi presso le strutture universitarie. Il tutto con vittoria di spese e compensi.

\* \* \* \* \*

La ricostruzione in fatto operata da parte ricorrente necessita di alcune precisazioni.

La UniLav è una Società consortile per azioni a capitale interamente pubblico e senza scopo di lucro, avente per oggetto la gestione e prestazione di servizi tecnici, amministrativi, contabili e di supporto anche informatico in favore dei Soci (Università degli Studi di Messina e AOU "G Martino" di Messina). Essa opera mediante il modello del c.d. *"in house providing"*, quale affidataria in via diretta dei servizi individuati da apposite convenzioni o contratti di servizio stipulati con gli Enti soci (**all. 1**).



Con contratto (all. 1 cit.) stipulato in forza della delibera del C.d.A. dell'Università di Messina del 15/2/2023 (all. 2), veniva affidato alla UniLav S.C.p.A. il servizio di custodia e guardiania degli immobili dell'Ateneo e ciò in seguito alla risoluzione del contratto con la ditta KSM S.p.A., come detto, precedentemente affidataria del medesimo servizio.

In virtù di tale avvicendamento, l'Amministrazione appaltante, nella medesima nota con cui comunicava all'odierna resistente l'affidamento del servizio in questione (all. 3), invitava quest'ultima, «*al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e nel rispetto dei limiti e dei vincoli di legge*», a «*valutare l'opportunità di applicare la clausola sociale di cui all'art. 50 d. lgs. 50/2016 in favore del personale alle dipendenze dell'impresa uscente*». Conseguentemente, con verbale del 16/3/2023 (all. 4), le parti coinvolte nella procedura di cambio appalto, definivano, innanzi al Centro per l'Impiego di Messina, di concerto con le organizzazioni sindacali di rappresentanza, le seguenti condizioni: a) la UniLav S.C.p.A. avrebbe assorbito all'interno del proprio organigramma parte del personale impiegato dalla KSM S.p.A. nel servizio affidato, nel limite «*di 22 unità, calcolati, già per eccedenza, in funzione delle concrete esigenze dei servizi da espletare*»; b) ai fini della scelta dei lavoratori da assumere nei predetti limiti alle dipendenze dell'impresa subentrante, veniva formata una graduatoria (allegata al medesimo verbale), redatta secondo il criterio «*del maggior numero di ore prestate nell'appalto nei 24 mesi precedenti il 01/03/2024*», concordemente individuato dalle parti stesse come il criterio più «*oggettivo e di maggiore equità di effettivo impegno nell'attività specifica*», oltre ad essere stato «*già invocato peraltro nella comunicazione dell'azienda a salvaguardia delle chance occupazionali dei lavoratori*»; c) ai lavoratori neo assunti sarebbe stato applicato il CCNL del «*Terziario Confcommercio VI Livello, tenendo ferma in termini di graduatoria, quale criterio prioritario, la collocazione degli stessi in ragione del maggiore monte ore effettivamente già svolto nel servizio da ogni singolo dipendente negli ultimi 24 mesi*»; d) la UniLav S.C.p.A., «*in caso di incremento del servizio e necessità di fabbisogno nell'arco dei successivi 12 mesi*», si impegnava ad assumere progressivamente, secondo l'ordine di graduatoria, ulteriori tre unità di personale «*fino alla posizione n. 25*» della graduatoria medesima.

Con nota dell'6/11/2023 (all. 5), essendo maturata l'esigenza transitoria di implementare una nuova figura professionale da impiegare nel medesimo servizio appaltato a causa della temporanea «*concomitante assenza di altro lavoratore*», l'odierna resistente,



offriva al sig. Tavilla un contratto di lavoro «a tempo pieno ed a termine fino al 31/01/2024, con la qualifica e le mansioni di “Custode”, presso le strutture dell’Università degli Studi di Messina», rispettando, in tal modo, il diritto di prelazione garantito al lavoratore in virtù dell’ordine fissato dalla graduatoria allegata al summenzionato verbale sindacale.

Con comunicazione a mezzo del proprio legale del 7/11/2023 (all. 6), il sig. Tavilla rifiutava l’offerta di lavoro «perché attualmente legato (in servizio con contratto a tempo indeterminato full-time) alla KSM S.p.a.».

Deve infine precisarsi che non risponde assolutamente al vero l’assunto di parte ricorrente secondo cui la UniLav S.C.p.A., per garantire l’effettività del servizio appaltato, avrebbe proceduto all’assunzione di ulteriori quattro lavoratori (sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnante Sergio e Casella Giuseppe) tramite agenzia interinale. Come si evince dai contratti di somministrazione dei suddetti lavoratori (di cui controparte chiede l’ordine di esibizione e che, invece, si offrono spontaneamente in produzione - all. 7), costoro furono assunti a tempo determinato, nell’ambito del servizio svolto a supporto «delle attività formative relative all’VIII ciclo dei Percorsi di Sostegno didattico agli alunni con disabilità», affidato all’UniLav S.C.p.A. con D.D. prot. n. 0130871 del 17/10/2023 (all. 8), fino alla cessazione di dette attività, per svolgere mansioni di «apertura e chiusura aule», «attivazione supporti multimediali», «attivazione sistemi di condizionamento» (all. 9). Un servizio, quindi, diverso rispetto a quello di custodia degli immobili delle strutture universitarie nel quale l’odierna resistente è subentrata al posto della KSM S.p.A. e regolato da un autonomo contratto (all. 10).

\* \* \* \* \*

Il ricorso non appare meritevole di accoglimento per le ragioni che di seguito si illustrano in

## **DIRITTO**

### **1. – Sul difetto di contraddittorio**

**1.1** - Il ricorrente afferma di essere stato pretermesso rispetto ad altri lavoratori utilmente inseriti nella graduatoria, concordata in sede sindacale, utilizzata da UniLav per l’assunzione del personale, già alle dipendenze di KSM, da adibire al Servizio di Custodia



e Vigilanza degli immobili dell'Università degli Studi di Messina. Osserva, in particolare, che il dipendente Russo Salvatore sarebbe stato utilmente inserito nella predetta graduatoria pur avendo un'anzianità di servizio inferiore alla propria e contesta, ancorché genericamente, il calcolo delle relative ore di lavoro prestate, che avrebbe consentito «*al Russo Salvatore di passare dalla posizione n.25 (elenco KSM) alla posizione n.22 (ultimo custode assunto)*».

**1.2** - A prescindere dalla palese infondatezza di quanto affermato al riguardo dal ricorrente, deve, comunque, rilevarsi che la contestazione dallo stesso mossa in merito alla posizione assunta in graduatoria da altro lavoratore, determina, in quest'ultimo, il diritto di difendersi dalla contestazione medesima, facendogli assumere la posizione di controinteressato e, come tale, di parte necessaria del giudizio.

**1.3** - Peraltro, considerato che il ricorrente censura nella sua interezza la procedura di cambio appalto, appuntando le proprie critiche anche sulla esatta individuazione della graduatoria che avrebbe dovuto essere utilizzata ai fini dell'assunzione dei lavoratori da parte della nuova impresa appaltatrice, deve ritenersi che sia necessaria l'integrazione del contraddittorio nei confronti di tutti gli altri lavoratori inseriti in graduatoria che, in caso di riposizionamento più favorevole del ricorrente, sarebbero superati dallo stesso nella graduatoria medesima.

## **2. – Sull'inoperatività della c.d. “clausola sociale”**

**2.1** - In via preliminare ed assorbente, si rileva che il sig. Tavilla, come dallo stesso ammesso, risulta, a tutt'oggi, legato all'impresa uscente (KSM S.p.A.) da un contratto di lavoro a tempo indeterminato full time. Conseguenzialmente, deve ritenersi che egli non possa rivendicare il diritto di essere assunto alle dipendenze dell'odierna resistente, invocando a sostegno delle proprie ragioni l'operatività della c.d. “clausola sociale” avente la funzione di salvaguardia delle *chance* occupazionali e di stabilità dell'impiego. Impiego che il ricorrente, come detto, anche dopo la successione dell'impresa subentrante (UniLaV S.C.p.A.) nel contratto di appalto per la gestione dei servizi di custodia degli immobili dell'Università degli Studi di Messina, continua a mantenere regolarmente presso la K.S.M. S.p.A..



2.2 - Come osservato, infatti, nella specie fu lo stesso ricorrente a rifiutare la proposta di assunzione offertagli da UniLav S.C.p.A., deducendo chiaramente, al riguardo, di prestare la propria attività lavorativa a servizio della KSM S.p.A. «*a tempo indeterminato full-time*». Pertanto, in assenza di uno specifico atto di recesso, ovvero della preventiva risoluzione del rapporto di lavoro in essere con l'impresa cessante, appare difettare il presupposto di fatto necessario affinché si possa configurare, già in astratto, il diritto di assunzione del lavoratore alle dipendenze della società subentrante. Come chiarito anche dalla giurisprudenza in un caso assimilabile a quello di specie, «la condizione necessaria per l'applicazione della clausola sociale e per la ri-assunzione presso il nuovo appaltatore ... è la cessazione dal precedente rapporto di lavoro» (Trib. Busto Arsizio, Sez. Lav., n. 253/2019). È noto, infatti, che «la clausola sociale non introduce un incondizionato diritto dei lavoratori al passaggio all'impresa subentrante in caso di cambio appalto», poiché «l'interesse tutelato dalle regole della clausola sociale» si sostanzia unicamente nella «conservazione del rapporto» in essere, sicché, nell'ipotesi in cui, invece, il rapporto di lavoro medesimo prosegue, come nella specie, regolarmente alle dipendenze dell'appaltatore uscente, «non sussiste in capo ai lavoratori alcun diritto al passaggio presso il nuovo appaltatore» (Trib. Busto Arsizio, Sez. Lav., n. 253/2019, cit.).

2.3 - Alla luce delle superiori considerazioni, l'azione *ex adverso* incoata, prima ancora che infondata, appare inammissibile. Non pare, infatti, potersi revocare in dubbio che, non essendosi verificato in capo al ricorrente il pregiudizio su cui si fonda l'operatività del meccanismo di salvaguardia dei livelli occupazionali in questione (ossia, come detto, la cessazione dal precedente rapporto di lavoro), non è ipotizzabile, e non è quindi simmetricamente tutelabile, alcun "diritto all'assunzione". Ne discende che la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa subentrante, incautamente rivendicata dal ricorrente, non è suscettibile di esecuzione in forma specifica.

### ***3. – Sull'inapplicabilità del CCNL per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari***

3.1 - Ancora in via preliminare, non può mancarsi di osservare che la disciplina collettiva (artt. 149, 150, 151 e 152 del CCNL per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari), richiamata da controparte a fondamento della propria pretesa, non



appare in ogni caso opponibile all'odierna resistente. Il ricorrente, invocando il «*carattere "cogente"*» di tali disposizioni, chiede che venga accertata l'illegittimità della procedura di cambio appalto e, per l'effetto, che venga dichiarato il diritto di esso ricorrente ad ottenere la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze di UniLav S.C.p.A. a tempo indeterminato, con decorrenza dal 17/3/2023. Trascura, tuttavia, che a decorrere dall'1/1/2017, a seguito di specifica intesa raggiunta con le organizzazioni sindacali (all. 11), approvata dalla quasi totalità dei lavoratori mediante referendum (all. 12), la UniLav S.C.p.A. applica il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. È, pertanto, evidente che la normativa su cui controparte fonda le proprie doglianze non può trovare applicazione nei confronti dell'odierna deducente.

3.2 - Trattandosi, infatti, di disposizioni di origine contrattuale, l'operatività delle norme e dei precetti ivi contenuti rimane inevitabilmente circoscritta all'interno delle logiche civilistiche e la loro efficacia è, quindi, estensibile ai soli soggetti che aderiscono o applicano la medesima disciplina contrattuale. In questi termini si è anche espresso il Ministero del Lavoro (interpello n.22/2012 – all. 13), precisando, appunto, che «avendo il contratto collettivo una efficacia soggettivamente limitata, le clausole che garantiscono ai lavoratori la continuità del rapporto di lavoro risultano opponibili all'impresa subentrante solo se anch'essa applica lo stesso contratto collettivo o altro contratto che contenga analogo obbligo». D'altronde lo stesso art. 152, co. 11, del CCNL richiamato dal ricorrente (rubricato «*Modalità di attuazione della Procedura*»), inserito all'interno del Titolo V «*Cambio d'Appalto e/o Affidamento di Servizio*»), dispone chiaramente: «La presente disciplina è da intendersi cogente per le imprese che applicano il presente CCNL» (all. 14).

3.3 - Non può, peraltro, trascurarsi che nel caso di specie non vi è stato il subentro della nuova impresa (UniLav) nel contratto stipulato dalla precedente (KSM) con l'Università, ma si è proceduto ad un nuovo affidamento del servizio "in house" e si è quindi instaurato un nuovo rapporto contrattuale. In ragione di ciò, come pure precisato dalla giurisprudenza (Trib. Bari, Sez. Lav. 16/11/2022 – all. 15), non vi è l'obbligo per l'impresa nuova affidataria del servizio di applicare il medesimo CCNL applicato al personale



nell'ambito del precedente appalto, dovendo al riguardo richiamarsi il «*il condiviso orientamento secondo cui la scelta del contratto collettivo da applicare rientra nelle prerogative di organizzazione dell'imprenditore e nella libertà negoziale delle parti (ex multis, Cons. Stato, V, 12 maggio 2016, n. 1901; Cons. St., III, 10 febbraio 2016, n. 589)*» (Trib. Bari, cit.).

**3.4** - La sollevata eccezione refluisce negativamente sull'intera impostazione del ricorso al quale si resiste. Avendo controparte espressamente chiesto il preventivo accertamento dell'illegittimità della procedura di cambio appalto in ragione del presunto contrasto con le suddette norme collettive, è chiaro che l'inapplicabilità, per quanto sopra detto, di tale disciplina all'odierna resistente, preclude in radice un simile accertamento, travolgendo, di conseguenza, le domande proposte. Le obiezioni interposte sul punto dal ricorrente, volte a contestare l'asserita deviazione della procedura seguita rispetto al modello procedimentale imposto dai suddetti precetti, ovvero dirette a censurare, sempre per violazione della medesima disciplina collettiva, il criterio prescelto dalle parti in sede sindacale per la formazione della graduatoria da cui estrarre i nominativi dei lavoratori da assumere, non hanno, quindi, alcun rilievo nella specie.

#### **4 – Sulla legittimità della procedura di cambio appalto**

**4.1** - In virtù di quanto fin qui osservato, l'azione introdotta dal sig. Tavilla deve ritenersi assolutamente infondata. Infatti, una volta esclusa l'applicabilità, nelle presente fattispecie, della disciplina collettiva richiamata da controparte, il diritto reclamato dal ricorrente di essere assunto alle dipendenze di UniLav S.C.p.A. non può che essere unicamente scrutinato alla luce delle clausole concertate in sede sindacale (e, quindi, con le dovute garanzie per i lavoratori), mediante le quali furono cristallizzate le condizioni che regolarono l'assorbimento, in capo alla medesima società subentrante, di parte del personale precedentemente impiegato dall'impresa cessante nel servizio appaltato. Contrariamente a quanto dedotto dal ricorrente, alcuna inadempienza degli obblighi pattuiti, gravanti sull'odierna resistente, è imputabile alla stessa. Le summenzionate condizioni, compendiate nel verbale sindacale del 16/3/2023, per come anche ricostruite in narrativa, escludono categoricamente il diritto del sig. Tavilla di essere assunto a tempo indeterminato alle dipendenze di UniLav S.C.p.A.



4.2 - Quest'ultima, come osservato, all'atto dell'affidamento del servizio fu invitata dall'Amministrazione appaltante a «valutare l'opportunità di applicare la clausola sociale di cui all'art. 50 d. lgs. 50/2016 in favore del personale alle dipendenze dell'impresa uscente» (cfr. all. 3). Come ripetutamente affermato dalla giurisprudenza sul punto, siffatta clausola «non comporta un indiscriminato e generalizzato dovere di assorbimento del personale utilizzato dall'impresa uscente, dovendo tale obbligo essere armonizzato con l'organizzazione aziendale prescelta dal nuovo affidatario». È noto, in proposito, che «il riassorbimento del personale è imponibile nella misura e nei limiti in cui sia compatibile con il fabbisogno richiesto dall'esecuzione del nuovo contratto e con la pianificazione e l'organizzazione definita dal nuovo assunto», con la dovuta precisazione che «tale principio è applicabile a prescindere dalla fonte che regola l'obbligo di inserimento della clausola sociale (contratto collettivo, Codice dei contratti pubblici)» (T.A.R. Lazio, n. 474/2022; nello stesso senso, cfr. *ex multis*: Cons. di Stato, n. 807/2024; T.A.R. Lazio, n. 13442/2023; T.A.R. Lazio, n. 13441/2023; T.A.R. Campania, n. 2294/2021; Trib. Pesaro, Sez. Lav., n. 144/2022; Trib. Bari, Sez. Lav., n. 1670/2022). In altri termini, secondo un sedimentato orientamento della giurisprudenza «la clausola cd. sociale va formulata e intesa in maniera elastica e non rigida, rimettendo all'operatore economico concorrente finanche la valutazione in merito all'assorbimento dei lavoratori impiegati dal precedente aggiudicatario, anche perché “solo in questi termini essa è conforme alle indicazioni della giurisprudenza amministrativa, secondo la quale l'obbligo di mantenimento dei livelli occupazionali del precedente appalto va temperato con la libertà d'impresa e con la facoltà in essa insita di organizzare il servizio in modo efficiente e coerente con la propria organizzazione produttiva, al fine di realizzare economie di costi da valorizzare a fini competitivi nella procedura di affidamento dell'appalto (così Consiglio di Stato sez. V, 3 giugno 2022, n.4539; nello stesso senso, Cons. Stato, sez. III, 29 novembre 2021, n. 7922; Cons. Stato, V, 12 febbraio 2020, n. 1066; Cons. Stato, V, 12 settembre 2019, n. 6148; anche Cons. Stato, sez. V, 10 giugno 2019, n. 3885)» (Cons. di Stato, n. 7444/2023).

4.3 - Alla luce di tali consolidati principi, alcuna violazione di legge o contrattuale in merito all'applicazione della clausola sociale è, a maggior ragione, rinvenibile nel caso di specie, posto che, come diffusamente detto, le condizioni che hanno regolato il passaggio dei lavoratori dall'impresa uscente a quella subentrante, ivi incluso, quindi, il numero



delle unità operative necessarie per garantire il servizio ed il criterio utilizzato dalla graduatoria da cui attingere, sono state concordate dalle parti in sede sindacale e, pertanto, con tutte le garanzie del caso per i lavoratori medesimi.

**4.4** - In definitiva, non pare potersi revocarsi in dubbio che la UniLav S.C.p.A., in occasione della stipula del contratto, si fece legittimamente carico di assumere i lavoratori dell'impresa uscente nei limiti delle esigenze necessarie per garantire il corretto espletamento del servizio appaltato: ogni obiezione sul punto si traduce in un indebito ed inammissibile tentativo di ingerenza, atto a ledere la libertà di impresa riconosciuta e garantita dall'art. 41 della Costituzione (cfr., *ex multis*: Cons. di Stato n.8442/2020). Peraltro, già nella «*Offerta relativa all'organizzazione e la gestione del Servizio di Custodia dell'Università*» (offerta trasmessa dall'odierna resistente all'Amministrazione in vista dell'affidamento – **all. 16**) venne precisato che «nel rispetto del capitolato tecnico-prestazionale», le prestazioni oggetto del contratto avrebbero potuto essere svolte mediante l'utilizzo «di 20 unità di personale».

**4.5** - Al riguardo, e ad ogni buon conto, è sufficiente osservare che, in base all'articolazione oraria, indicata nell'allegato tecnico del contratto di appalto, su cui distribuire i lavoratori «*a copertura del servizio richiesto, rispettando l'orario giornaliero previsto dal CCNL applicato*» (**all. 17** - prodotto anche da controparte, vd. doc. 6), le prestazioni da erogare furono quantificate provvisoriamente, e fino all'aggiudicazione del servizio di vigilanza, in complessive 755 ore settimanali e, successivamente, a decorrere dalla data di affidamento di detto servizio, in complessive 777 ore settimanali (è possibile ottenere tale quantificazione sommando le ore di lavoro e i giorni in cui il servizio avrebbe dovuto essere espletato per come dettagliato nelle tabelle inserite nel predetto allegato tecnico sotto la voce «*giorni e orari*»). Considerato che, conformemente a quanto previsto dall'art. 130 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (**all. 18**), l'orario di lavoro dei dipendenti di UniLav è fissato «*in 40 ore settimanali*», è evidente che l'odierna resistente, avendo assorbito presso di sé 22 lavoratori precedentemente impiegati da KSM S.p.A., si garanti, per l'esecuzione del contratto, una forza lavoro potenzialmente ammontante a 880 ore settimanali (pari cioè alle ore lavorabili previste dal



CCNL moltiplicate per le 22 unità di personale assunte) e, dunque, abbondantemente superiore a quelle necessarie per garantire efficientemente il servizio appaltato.

4.6 - Assolutamente infondata è, quindi, l'affermazione del ricorrente secondo cui il «numero delle unità di personale necessario allo svolgimento dei servizi appaltati» avrebbe dovuto «essere ab origine determinato nella misura di almeno 25 unità». Il criterio su cui il sig. Tavilla fonda tale convincimento, ossia il rapporto tra le «ore complessivamente appaltate ... ed il divisore pari a 1578 ore annue (lavorate dal singolo portiere come previste nel CCNL guardiania servizi fiduciari)», non solo è errato perché impropriamente imperniato su una disciplina collettiva non applicabile (quella del CCNL guardiania servizi fiduciari), ma è all'evidenza smentito da quanto previsto dalla sopra richiamata documentazione tecnica del contratto di appalto, sulla base della quale l'impresa subentrante, come chiaramente dedotto nel verbale sindacale del 16/3/2023, si impegnò lecitamente ad assumere 22 lavoratori «calcolati, già per eccedenza, in funzione delle concrete esigenze dei servizi da espletare».

4.7 - Peraltro, come chiarito e come ammesso dallo stesso ricorrente, la UniLav S.C.p.A., con nota del 6/11/2023, facendo «seguito agli impegni espressamente contenuti nel verbale sindacale di accordo del 16/03/2023», offrì al sig. Tavilla un contratto di lavoro «a tempo pieno ed a termine», in ragione dell'insorta transitoria esigenza «di carattere sostitutivo», dovuta alla «concomitante assenza di altro lavoratore» (cfr. all. 5). La proposta contrattuale a tempo determinato, formulata in favore del ricorrente, non comporta alcuna violazione dei predetti obblighi assunzionali. La stipula del contratto a termine per ragioni di carattere sostitutivo a causa della temporanea assenza di altro lavoratore, deve reputarsi certamente legittima. Nella specie, come si evince dal contenuto della summenzionata nota, il servizio di custodia degli immobili dell'Ateneo non venne incrementato, né si manifestò l'esigenza di potenziare il fabbisogno di personale già impiegato per garantire l'effettività delle prestazioni oggetto del contratto. La necessità di implementare una nuova figura professionale fu, come detto, esclusivamente determinata dalla temporanea assenza di un altro lavoratore, a causa della quale la società si attivò per ripristinare il numero di personale impiegato nell'appalto, attingendo, per il tempo necessario e sino al rientro in servizio del lavoratore provvisoriamente assente, dalla graduatoria allegata al verbale sindacale del 16/3/2023. In assenza di un incremento permanente del servizio e in



difetto di un vincolo contrattuale o normativo legittimante la costituzione del rapporto di lavoro, la decisione di UniLav S.C.p.A. di ricorrere allo strumento del contratto a termine, anziché procedere all'assunzione del ricorrente a tempo indeterminato, non può essere adotta come un'inadempienza agli obblighi assunzionali, «poiché tale differente trattamento negoziale rientra nelle libere scelte imprenditoriali della società, insindacabili in sede giurisdizionale» (Trib. Paola, Sez. Lav., n. 257/2022). Conseguenzialmente, nessun diritto di assunzione a tempo indeterminato può essere rivendicato dal ricorrente. Per converso, deve ritenersi che qualsiasi aspirazione del sig. Tavilla di transitare alle dipendenze dell'impresa subentrante si è irrimediabilmente consumata all'atto del rifiuto opposto dallo stesso alla proposta contrattuale dell'odierna deducente (cfr. all. 6). La richiesta di essere assunto *«con contratto a tempo indeterminato, full-time, alle dipendenze di UniLav s.c.p.a.»*, avanzata dal ricorrente contestualmente al predetto rifiuto, non può che essere tutt'al più relegata, ai sensi dell'art. 1326, co. 5, cod. civ., ad una mera "nuova proposta", naturalmente priva di effetti costitutivi.

**4.8** - Fuorviante e non rispondente al vero è, come dedotto, l'ulteriore assunto di parte ricorrente secondo cui la UniLav S.C.p.A. *«a fronte delle concrete effettive esigenze del servizio»* avrebbe deciso *«di assumere quattro lavoratori tramite agenzia interinale (nel dettaglio Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnate Sergio e Casella Giuseppe), tutti di fatto adibiti in mansioni di portierato presso le strutture dell'Università»*. Al riguardo è sufficiente ribadire che, come puntualmente documentato (cfr. all.ti. 7, 8 9, 10), i predetti lavoratori furono assunti a tempo determinato nell'ambito di un servizio diverso rispetto a quello di custodia degli immobili delle strutture universitarie nel quale l'odierna resistente subentrò in luogo della KSM S.p.A.. Un servizio che UniLav S.C.p.A. fu chiamata ad espletare, per un periodo di 74 giorni, in seguito ad un diverso atto di affidamento, regolato da un autonomo contratto e avente ad oggetto prestazioni, in regime di part-time, assolutamente differenti (attività di supporto nella predisposizione delle aule e degli impianti utilizzati nell'ambito dei corsi di formazione TFO).

**4.9** - Del pari non veritiera è, infine, la dedotta circostanza riferita da controparte in base alla quale la UniLav S.C.p.A. avrebbe illegittimamente omesso di assumere il sig. Tavilla anche a seguito della *«implementazione dei servizi gestiti in appalto avvenuta a far*



*data gennaio 2024 con la predisposizione ed assegnazione di una nuova postazione di portierato ubicato presso il Palazzo Mariani».* Contrariamente a quanto dedotto dal ricorrente e come si evince chiaramente dal summenzionato allegato tecnico del contratto di appalto, la postazione di portierato per la custodia di detto immobile risulta inserita, sin dall'origine, tra quelle previste in contratto (cfr. all. 17).

## **5. – Sulle istanze istruttorie**

**5.1** - Ci si oppone all'ammissione delle istanze istruttorie formulate nel ricorso introduttivo. La richiesta di esibizione dei contratti di somministrazione dei sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnate Sergio e Casella Giuseppe è superata dalla documentazione prodotta dall'odierna resistente. L'ulteriore richiesta di *«produzione in giudizio della documentazione comprovante i servizi resi presso le strutture Universitarie del personale proveniente dalla KSM»* appare assolutamente generica e irrilevante ai fini della risoluzione della presente controversia, posto che, come anche chiarito dalla giurisprudenza, l'istanza *ex art. 210 c.p.c.* deve necessariamente riguardare un documento del quale sia noto, o almeno assertivamente indicato, un preciso contenuto, influente per la decisione (cfr. Cass., nn.: 24641/2021, 26943/2007, 13072/2003), oltre che, avendo la stessa una funzione istruttoria residuale, può essere utilizzata solo se la prova del fatto non sia acquisibile *aliunde* e sempre che l'iniziativa non abbia finalità meramente esplorative (cfr. Cass., nn.: 9020/2019, 4504/2017, 26733/2014, 12997/2004).

**5.2** - Del pari, priva di qualsivoglia rilievo sarebbe l'assunzione della prova testimoniale alla luce del capitolato formulato. Tale prova, infatti, è diretta, per un verso, alla dimostrazione dell'impiego dei sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnate Sergio e Casella Giuseppe, tuttavia, assunti, come chiarito, con contratti di somministrazione a tempo determinato e part-time, nell'ambito di un servizio diverso da quello oggetto del contratto di appalto di cui si discute in questa sede e, per altro verso, è volta a dimostrare l'implementazione di una nuova postazione di portierato ubicata presso Palazzo Mariani a decorrere dal mese di gennaio 2024, circostanza smentita documentalmente.

**5.3** - Il punto controverso, infatti, è il diritto, o meno, del ricorrente ad essere assunto a tempo indeterminato alle dipendenze di UniLav S.C.p.A. in virtù della c.d. "clausola



sociale”, a seguito del subentro della predetta società, in luogo della KSM S.p.A., nel contratto di appalto di custodia e guardiania degli immobili dell’Università degli Studi di Messina. Né la richiesta di produzione documentale relativa ai servizi resi dal personale proveniente dall’impresa uscente, né i quesiti articolati appaiono, però, idonei a provocare la dimostrazione della sussistenza di detto diritto rivendicato dal ricorrente, ovvero la violazione, da parte dell’odierna deducente, delle condizioni pattuite dalle parti in esito agli incontri innanzi alle organizzazioni sindacali.

\* \* \* \* \*

Per quanto sopra esposto e per quanto ci si riserva, occorrendo, di dedurre, l’UniLav S.C.p.A., come sopra rappresentata e difesa,

### CHIEDE

che l’Ill.mo Sig. Giudice del Lavoro adito, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e difesa, Voglia:

- 1) Rigettare il ricorso unitamente a tutte le domande con lo stesso proposte perché inammissibili ed infondate.
- 2) Rigettare le istanze istruttorie formulate dal ricorrente. In ipotesi di ammissione della prova per testi articolata dal ricorrente, ammettere la società resistente alla prova del contrario sulle circostanze dedotte da controparte, nonché alla prova diretta sulle seguenti circostanze:
  - a) *Vero o non che le esigenze in termini di numero di unità lavorative di personale addetto al Servizio di Custodia e Vigilanza degli immobili dell’Università degli Studi di Messina sono rimaste immutate dall’affidamento ad UniLav del Servizio medesimo e fino, quantomeno, ai successivi dodici mesi?*
  - b) *Vero o no che il criterio utilizzato per la formazione della graduatoria da cui attingere per l’assunzione dei lavoratori da parte della UniLav S.C.p.A. è stato concordemente convenuto dalle parti ed è stato ritenuto quello più oggettivo e di maggiore equità per la salvaguardia dei livelli occupazionali?*
  - c) *Vero o non che al sig. Tavilla è stato, offerto un contratto di lavoro a termine solo per ragioni di carattere sostitutivo, dovute alla temporanea assenza di altro lavoratore?*



d) *Vero o non che i sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnante Sergio e Casella Giuseppe, sono stati assunti, tramite agenzia interinale, a tempo determinato e part-time, nell'ambito del servizio svolto a supporto delle attività formative relative all'VIII ciclo dei Percorsi di Sostegno didattico agli alunni con disabilità?*

e) *Vero o non che il suddetto servizio è stato affidato a UniLav S.C.p.A. con D.D. prot. n. 0130871 del 17/10/2023 ed è un servizio diverso, regolato da un autonomo contratto, rispetto a quello di custodia nel quale l'odierna resistente è subentrata al posto della KSM S.p.A.?*

f) *Vero o non che i suddetti lavoratori sono stati impiegati in mansioni di apertura e chiusura aule», «attivazione supporti multimediali», «attivazione sistemi di condizionamento, per come previsto nel servizio a supporto delle attività formative relative all'VIII ciclo dei Percorsi di Sostegno didattico agli alunni con disabilità?*

g) *Vero o non che la predisposizione della postazione di portierato presso il Palazzo Mariani è stata inclusa, sin dall'origine, tra quelle previste dal contratto del servizio appaltato?*

Si indicano in qualità di testimoni, sia per la prova contraria che per quella diretta, con riserva, ove occorra, di indicarne altri, i sig.ri: - Cilento Bruno, nato l'11/3/1973 a Messina ed ivi residente in Via Panoramica dello Stretto n. 4600 (cod. fisc.: CLNBRN73C11F158J); - Calamoneri Giovanni, nato il 25/9/1970 a Messina ed ivi residente in Via Alessi n. 37 (cod. fisc.: CLMGNN70P25F158H)

4) Condannare il ricorrente al pagamento di compensi e spese di lite.

\* \* \* \* \*

Si depositano, mediante inserimento nella busta telematica contenente il presente atto, oltre alla procura alle liti, gli allegati come sopra contrassegnati con i numeri da 1) a 18).

Messina, lì 23 dicembre 2024



Firmato digitalmente da: Avv. Marco Zappia





**TRIBUNALE DI MESSINA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Rosa Bonanzinga,

dà atto che l'udienza del 13/10/2025, fissata per la trattazione del procedimento iscritto al n. 1761/2024 R.G., è stata sostituita, ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., dal deposito di note scritte e, in esito al deposito di note, così provvede:

ritenuta la necessità, ai fini della decisione in ordine all'integrazione del contraddittorio, di discutere in ordine alle domande formulate da parte ricorrente;

P.Q.M.

rinvia la causa all'udienza del 27/10/2025, ore 10:45, per la discussione orale.

Messina, 14/10/2025

Il Giudice del lavoro  
Rosa Bonanzinga





TRIBUNALE DI MESSINA  
SEZIONE LAVORO

N. 1761/2024 R.G.

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Rosa Bonanzinga,  
per impedimento del Giudice, rinvia la causa all'udienza del 03/02/2025;  
preso atto che a decorrere dal 26/11/2024 è entrato in vigore il d.lgs. n. 164/2024 e che l'art. 3 del  
citato d.lgs. ha modificato l'art. 127 ter c.p.c.;  
ritenuto, pertanto, necessario celebrare in presenza la prima udienza di discussione ex art. 420 c.p.c.;  
dispone che l'udienza del 03/02/2025 sia celebrata di presenza con la comparizione personale delle  
parti alle ore 09:50;  
onera parte ricorrente di notificare a controparte, ove non ancora costituita, il presente decreto entro  
15 gg. prima.

Messina, 30/12/2024

Il Giudice del lavoro  
*Rosa Bonanzinga*





**TRIBUNALE DI MESSINA**  
**SEZIONE LAVORO**

*REPUBBLICA ITALIANA*

**DECRETO**

Il Presidente della Sezione dott.ssa Laura Romeo

letti gli atti dei procedimenti iscritti ai nn. 1761/2024 R.G., 1763/2024 R.G. e 365/2025 R.G.;

P.Q.M.

dispone che le cause di cui sopra vengano chiamate davanti al G.L. dott.ssa Rosa Bonanzinga, titolare del procedimento iscritto a ruolo in epoca anteriore, all'udienza del 05/05/2025 per l'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 274 c.p.c.

Dispone che l'udienza del 05/05/2025 sia sostituita dal deposito di note scritte, contenenti le sole istanze e conclusioni, da effettuare perentoriamente entro tale data.

Si comunichi.

Messina, 04/04/2025

Il Presidente

*Laura Romeo*



**TRIBUNALE DI MESSINA**  
**SEZIONE LAVORO**

**DECRETO**

Il Giudice del lavoro dott.ssa Rosa Bonanzinga,  
letto il ricorso iscritto al n. 1761/2024 R.G.

p.q.m.

fissa l'udienza del 08/01/2025 disponendo che copia del presente decreto e del ricorso sia notificata alla controparte a cura del ricorrente nei termini di legge.

Dispone che l'udienza del 08/01/2025 sia sostituita dal deposito di note scritte, contenenti le sole istanze e conclusioni.

Assegna, pertanto, alle parti termine perentorio fino al 08/01/2025 per il deposito di note.

Messina, 05/04/2024

Il Giudice del lavoro

*Dott.ssa Rosa Bonanzinga*





**TRIBUNALE DI MESSINA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Rosa Bonanzinga,

dà atto che l'udienza del 05/05/2025, fissata per la trattazione del procedimento iscritto al n. 1761/2024 R.G., è stata sostituita, ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., dal deposito di note scritte e, in esito al deposito di note, così provvede:

ritenuta la sussistenza dei presupposti per la riunione con i procedimenti n. 1763/2024 R.G. e n. 366/2025 R.G., tenuto conto dell'oggetto delle controversie e della parziale connessione soggettiva,

P.Q.M.

riunisce al presente procedimento i procedimenti n. 1763/2024 R.G. e n. 366/2025 R.G.

Rinvia la causa all'udienza del 07/07/2025, ore 11:45, per la discussione orale.

Messina, 06/05/2025

Il Giudice del lavoro  
Rosa Bonanzinga



AVV. MARCO ZAPPIA  
C.F.: ZPP MRC 95S09 F158V  
marco.zappia@pec.it

**TRIBUNALE ORDINARIO DI MESSINA**

**- SEZIONE LAVORO -**

**NOTE IN SOSTITUZIONE D'UDIENZA**

N. 1761/2024 R.G - G.L.: dott.ssa R. Bonanzinga

ter. *ex art.* 127 *ter* c.p.c. 2/4/2025

Per UniLav S.C.p.A., rappresentata e difesa dall'avv. Marco Zappia,

- resistente -;

**CONTRO**

Il Sig. Tavilla Leonardo, rappresentato e difeso dall'avv. Giuseppe Tribulato,

- ricorrente -

\*\*\*\*\*

- Visto il provvedimento del 3/2/2025, con il quale l'Ill.mo Giudice del Lavoro adito ha disposto il rinvio della causa all'udienza del 2/4/2025 per la decisione anche in ordine alla richiesta di integrazione del contraddittorio e ha, altresì, disposto che tale udienza sia sostituita dal deposito di note scritte, contenenti le sole istanze e conclusioni;

- Considerato che il ricorrente lamenta di essere stato pretermesso rispetto ad altri lavoratori utilmente inseriti nella graduatoria, concordata in sede sindacale e, in particolare, rispetto al sig. Russo Salvatore, il quale assume, quindi, la posizione di controinteressato e, come tale, di parte necessaria del giudizio;

- Considerato, peraltro, che il ricorrente censura nella sua interezza la procedura di cambio appalto, appuntando le proprie critiche anche sulla esatta individuazione della graduatoria che avrebbe dovuto essere utilizzata ai fini dell'assunzione dei lavoratori da parte della nuova impresa appaltatrice, dovendosi, pertanto ritenere necessaria l'integrazione del contraddittorio nei confronti di tutti gli altri lavoratori inseriti in graduatoria che, in caso di riposizionamento più favorevole del ricorrente, sarebbero superati dallo stesso nella graduatoria medesima;

- Considerato, da ultimo, che risultano pendenti, innanzi l'intestato Tribunale, altri due giudizi, rispettivamente introitati dal sig. Pernice Francesco (n.1763/2024 R.G.) e dal sig.



Bombaci Giuseppe (n. 365/2025 R.G.) aventi ad oggetto la medesima questione, le medesime censure e la medesima graduatoria, con possibili interferenze tra le rispettive posizioni;

- Ritenuto, pertanto, l'opportunità di disporre la riunione dei due suddetti giudizi al presente procedimento, stante la loro connessione;
- La UniLav S.C.p.A., come sopra rappresentata e difesa, si riporta a tutto quanto dedotto, eccepito e domandato in atti e verbali di causa e, in particolare, nella propria memoria di costituzione;
- Chiede che venga disposta preliminarmente la riunione, al presente procedimento, dei giudizi iscritti al n. 1763/2024 R.G. e n. 365/2025 R.G. e che venga, inoltre, disposta l'integrazione del contraddittorio nei confronti dei lavoratori potenzialmente pregiudicati dall'accoglimento delle domande del ricorrente;
- Insiste, per il resto, nel rigetto di tutte le domande di merito ed istruttorie articolate da controparte, chiedendo, comunque, in caso di ammissione anche parziale della prova testimoniale richiesta dal ricorrente, di essere ammessa alla prova diretta e contraria per come articolata nella memoria di costituzione.
- Con vittoria di spese e compensi.

Salvo ogni altro diritto ed azione.

Messina, 1 aprile 2025



Firmato digitalmente da:

Avv. Marco Zappia



AVV. MARCO ZAPPIA  
C.F.: ZPP MRC 95S09 F158V  
marco.zappia@pec.it

**TRIBUNALE ORDINARIO DI MESSINA**  
**- SEZIONE LAVORO -**

**NOTE IN SOSTITUZIONE D'UDIENZA**

PROCEDIMENTI RIUNITI NN. 1761/2024 R.G., 1763/2024 R.G., 365/2025 R.G.

UD. 5/5/2025 – G.L. DOTT.SSA R. BONANZINGA

\* \* \* \* \*

Per **UniLav S.C.p.A.**, rappresentata e difesa dall'avv. Marco Zappia,

- resistente -;

**CONTRO**

Il sig. **Tavilla Leonardo**, rappresentato e difeso dall'avv. Giuseppe Tribulato,

- ricorrente -

\*\*\*\*\*

- Visto il decreto con il quale l'Ill.mo Presidente della Sezione ha disposto la riunione dei procedimenti indicati in epigrafe e ha fissato, all'uopo, l'udienza del 5/5/2025 innanzi al G.L. titolare del procedimento iscritto a ruolo in epoca anteriore per l'adozione dei provvedimenti *ex art. 274 c.p.c.*, disponendo altresì che tale udienza sia sostituita dal deposito di note scritte, contenenti le sole istanze e conclusioni;

- La UniLav S.C.p.A., come sopra rappresentata e difesa, si riporta a tutto quanto dedotto, eccepito e domandato in atti e verbali di causa e, in particolare, nella propria memoria di costituzione e alle conclusioni, di merito e istruttorie, ivi rassegnate e, viste, altresì, le obiezioni mosse da controparte con le note depositate *ex art. 127 ter c.p.c.* in occasione delle precedenti udienze, osserva sinteticamente quanto segue:

A) Illogico, prima ancora che giuridicamente infondato, è l'assunto secondo cui dall'offerta presentata da UniLav per l'esecuzione del servizio appaltato risulterebbe che il numero di lavoratori necessari per la relativa esecuzione avrebbe dovuto essere determinato sin dall'origine in 25/27 unità sul presupposto che al numero di ore appaltate (40378) dovrebbero sommarsi quelle relative alle "ferie annue" (4800), al "lavoro domenicale" (2912) e ai "giorni di festività" (784) spettanti ai lavoratori. È evidente che dette ore, dettagliate nel prospetto allegato alla suddetta offerta, non possono essere tra loro sommate come



sostiene controparte. Il calcolo delle ore, fedelmente riportato nell'offerta, è infatti rapportato al numero di 20 unità di personale preventivato da UniLav per garantire le prestazioni oggetto del contratto. È chiaro, quindi, che le ore indicate relative alle ferie e quelle relative alle ore lavorabili nei giorni festivi non incidono sul monte ore complessivo dell'appalto pari a 40.378 e non possono, dunque, essere strumentalmente tra loro sommate per sostenere la necessità che UniLav si dotasse di un numero di unità operative superiore a quello preventivato. Ragionando in questi termini si arriverebbe persino all'assurdo secondo cui all'aumentare delle unità operative previste dall'impresa per garantire il servizio aumenterebbero anche le ore di ferie dei dipendenti e, quindi, le ore complessive oggetto del contratto di appalto.

B) Fuorviante e fondato su norme collettive e pronunce giurisprudenziali non pertinenti al caso di specie, è l'ulteriore assunto secondo cui, ancorché i ricorrenti abbiano mantenuto il proprio impiego, a tempo indeterminato, presso la ditta (KSM S.p.A.) uscente, gli stessi sarebbero comunque legittimati a far valere il proprio diritto all'assunzione alle dipendenze della nuova appaltatrice. I predetti ricorrenti, infatti, non hanno allegato alcun pregiudizio derivante dalla prosecuzione del proprio rapporto di lavoro presso la KSM, in luogo del passaggio presso UniLav. Sotto tale profilo la domanda di essi ricorrenti difetta del requisito dell'interesse ad agire ex art. 100 c.p.c..

- Insiste, per il resto, nel rigetto di tutte le domande di merito ed istruttorie articolate da controparte, chiedendo, comunque, in caso di ammissione anche parziale della prova testimoniale richiesta dal ricorrente, di essere ammessa alla prova diretta e contraria per come articolata nella memoria di costituzione.

- Con vittoria di spese e compensi.

Salvo ogni altro diritto ed azione.

Messina, 2 maggio 2025



Firmato digitalmente da:

Avv. Marco Zappia



TRIBUNALE CIVILE DI MESSINA  
RG 1761/2024, RG 1763/2024, RG 365/2025

GL dott.ssa Bonanzinga, ud. 13.10.2025

**Note di trattazione ex art. 127-ter c.p.c.**

Nell'interesse dei sig.ri TAVILLA LEONARDO, BOMBACI GIUSEPPE E PERNICE FRANCESCO, rappresentati e difesi dall'avv. Giuseppe Tribulato;

contro

- UNI.LAV. S.c.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv. Marco Zappia.

\*\*\*\*\*

I ricorrenti sig.ri Tavilla, Pernice e Bombaci, rispettivamente in posizione 23, 24 e 25 della graduatoria portierato allegata al verbale del 16.03.2023 (in all. 2) insistono per l'accoglimento delle domande spiegate volta a riconoscere il diritto alla assunzione presso la UNI.LAV S.c.p.a. in quanto tenuta ad assorbire 25 unità provenienti dalla precedente gestione e non solo le 22 unità assunte a seguito del cambio appalto con la KSM S.p.a.

Il sig. Tavilla, insiste anche nella ulteriore domanda spiegata volta ad accertare il suo diritto alla posizione n. 22 indicata dalla KSM nella graduatoria trasmessa (all. 1) e non la posizione n. 23 rimodulata nella graduatoria in all. 2, dove il sig. Russo Salvatore originariamente posizionato al n.25 (all. 1) veniva inserito al posto 20 (all. 2) con scorrimento delle successive posizioni. Tale domanda vede come controinteressato il solo Russo Salvatore perché in caso di mancato ampliamento delle assunzioni (da 22 a 25) e riposizionamento del Tavilla al posto 22, solo il Russo uscirebbe dalla posizione utile passando dal posto 20 al posto 25.

Si chiede pertanto di essere autorizzati ad integrare il contraddittorio nei confronti del sig. Russo Salvatore ed in caso di integrazione nei confronti di tutti i candidati inseriti in graduatoria si chiede di essere autorizzati alla integrazione del contraddittorio ex art. 151 c.p.c. mediante pubblicazione del ricorso sul sito web della Unilav. S.c.p.a. considerato l'alto numero dei portieri in graduatoria (n. 32).

Ciò premesso, i ricorrenti si riportano a tutto quanto dedotto ed eccepito nel ricorso introduttivo ed insistono nell'accoglimento delle domande ivi formulate previa ammissione delle richieste istruttorie articolate, qualora ritenute necessarie ai fini della decisione.

In sintetica replica alle infondate eccezioni preliminari e di merito spiegate *ex adverso* si ribadisce che gli istanti hanno chiesto di essere assunti con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze della Uni.Lav S.c.p.a. per lo svolgimento dei servizi di vigilanza non armata svolti presso gli immobili dell'Ateneo di Messina in virtù del cambio appalto avvenuto il 16.03.2023 (all. 2), eccependo in via



principale che i portieri aventi diritto al transito dovevano essere 25 e non 22, in virtù dei volumi dei servizi appaltati (rimasti invariati rispetto al passato).

In merito al numero dei portieri interessati al cambio appalto (aventi il diritto al transito presso il nuovo soggetto gestore), si eccepisce che dalla **documentazione depositata in atti vi è la prova che i portieri interessati alla procedura dovevano essere almeno 25 e non 22.**

La KSM S.p.a, nel documento in all. 1 del fascicolo di parte ricorrente, dichiara le ore di lavoro oggetto di appalto erano **48.435**, e di avere stabilmente utilizzato nell'appalto n. 32 portieri.

La Uni.Lav S.c.p.a. dichiara in all. 17 del proprio fascicolo, quali sono i servizi appaltati (le stesse postazioni gestite in passato dalla KSM) e poi indica, nel proprio allegato n. 16, le ore di lavoro appaltate: Ore anno 40.378 (lavoro ordinario) + 4800 (ferie annue) + 2912 (lavoro domenicale) + 784 (festività annue) = **48.874 ore annue** (1.086,50 ore settimanali).

Il predetto monte ore, diviso per le ore settimanali (n. 40) o annuali (n. 1.920) determina il personale necessario per l'appalto **pari per difetto a n. 25/27 portieri** cui aggiungere il personale necessario per le sostituzioni in caso di assenza per malattie infortuni, permessi l. n. 104/92 ecc.

Si rammenta che i ricorrenti risultano posizionati ai posti 22, 23 e 24 (graduatoria KSM) ed ai posti 23, 24 e 25 (graduatoria UniLav) e che **la stessa UniLav si era persino impegnata nel verbale del 16.03.2023 ad assumere sino alla posizione n. 25 (all. 2).**

La UniLav è tenuta ad applicare correttamente la clausola sociale perché richiesto dalla Università degli Studi di Messina (all. 3 del fascicolo di parte avversa) e perché prevista sia dall'art. 50 del D.Lvo n. 50/2016 che dal CCNL per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari applicato dalla KSM S.p.a. quale stazione uscente, CCNL che regola la transizione in quanto vigente al momento del cambio appalto, mentre è irrilevante che successivamente al cambio di appalto la UniLav ha applicato al personale neoassunto il diverso CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi:

- cfr: *In tema di cambio di gestione dell'appalto con passaggio dei lavoratori all'impresa nuova aggiudicatrice, gli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. vigilanza, sezione servizi fiduciari - ove è previsto, tra l'altro, un obbligo di assunzione, a carico dell'impresa subentrante, dei lavoratori dipendenti dell'impresa uscente impiegati da almeno sei mesi nell'appalto, con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso -, devono essere interpretati nel senso che l'operatività dell'obbligo di assunzione non è limitata al solo caso di avvicendamento tra imprese entrambe vincolate all'applicazione del predetto c.c.n.l., atteso che nessuna esplicita deroga è stata prevista al riguardo dalle parti negoziali, che in nessun modo hanno collegato il venir meno del predetto obbligo all'ipotesi di applicazione di un diverso contratto collettivo da parte dell'azienda uscente.* Rigaretta, CORTE D'APPELLO MILANO, 21/03/2018 (Cassazione civile, sez. lav., 20/02/2023, n. 5260).

La circostanza che ad oggi i ricorrenti siano ancora alle dipendenze della KSM S.p.a. non rende inammissibile o mina la fondatezza dell'azione spiegata volta ad accertare l'autonomo diritto alla



assunzione alle dipendenze della resistente in quanto addetto all'appalto di vigilanza alla stessa assegnato perché la cessazione del precedente rapporto di lavoro non rientra tra gli elementi costitutivi della odierna domanda spiegata:

- cfr: *L'art. 4 CCNL imprese di pulizia stabilisce che 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. Dunque, il lavoratore ha diritto di essere assunto dal nuovo appaltatore non in quanto licenziato dal precedente, bensì in quanto addetto all'appalto in questione da un determinato periodo di tempo. La norma collettiva, invero, non subordina affatto il diritto del lavoratore a conservare il suo posto di lavoro presso l'appalto alla circostanza che l'impresa uscente lo licenzi. L'intimazione preventiva di licenziamento, seppur usualmente adottata nei casi di cambio appalto, non si pone come fatto costitutivo del diritto del lavoratore al passaggio alle dipendenze del nuovo appaltatore. Infatti, anche il dipendente non licenziato e non assunto dal subentrante può comunque agire in giudizio per ottenere l'accertamento del suo diritto di essere assunto dall'impresa subentrante quale lavoratore addetto all'appalto, al fine di evitare un inevitabile trasferimento presso altro cantiere (Corte appello Milano, sez. lav., 20/02/2019, n. 72):*

- cfr: *Nel caso in cui, in forza di un accordo collettivo, sia previsto un sistema di procedure idonee a consentire l'assunzione dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa subentrante in un appalto, la tutela nei confronti del datore di lavoro cessionario si aggiunge a quella apprestata a favore del lavoratore nei confronti del datore di lavoro cedente. In altri termini, la domanda svolta da un lavoratore nei confronti dell'impresa subentrante per far valere i diritti derivanti dalle previsioni contrattuali che prevedano determinate garanzie di assunzione resta del tutto autonoma da eventuali impugnative che lo stesso lavoratore possa proporre nei confronti della ex datrice di lavoro, precedente appaltatrice del servizio. (Cassazione civile, sez. lav., 19/06/2020, n. 12030).*

La circostanza che parte avversa dichiara di avere assunto i quattro lavoratori somministrati indicati nel ricorso introduttivo (sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnante Sergio e Casella Giuseppe) per lo svolgimento di altri servizi (formalmente indicati nei contratti firmati) non toglie nulla all'assunto che poi nei fatti tali lavoratori sono stati costantemente utilizzati nei servizi di portierato per cui è causa, come non espressamente contestato dalla UniLav e comunque richiesto di provare per testi.

Si ribadisce, infine, che la postazione di vigilanza di Palazzo Mariani, ingresso via consolato del Mare, è stata attivata solo nel gennaio 2024.

Si insiste altresì nell'ammissione delle richieste istruttorie articolate nei ricorsi introduttivi riuniti (produzione documentale e prova per testi) e si oppone alla ammissione della prova per testi articolata dalla resistente perché le circostanze indicate nei capitolati sono da ritenersi irrilevanti (inconducenti) ai fini di causa nonché oggetto di prova documentale; in caso di loro ammissione chiede di essere ammessi alla prova del contrario con gli stessi testi indicati nei ricorsi.

Messina, 10 ottobre 2025

avv. Giuseppe Tribulato



TRIBUNALE CIVILE DI MESSINA

RG 1761/2024, GL dott.ssa Bonanzinga, ud. 05.05.2025

**Note di trattazione ex art. 127-ter c.p.c.**

Nell'interesse del sig. TAVILLA LEONARDO, rappresentato e difeso dall'avv. Giuseppe Tribulato;  
contro

- UNI.LAV. S.c.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv. Marco Zappia.

\*\*\*\*\*

Il sig. Tavilla Leonardo, rappresentato e difeso come in atti, visto il provvedimento del Presidente della Sezione dott.ssa Laura Romeo del 04.04.2025 con cui è stata fissata l'odierna udienza per l'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 274 c.p.c., chiede che venga disposta la riunione, al presente procedimento, dei giudizi iscritti al n. 1763/2024 RG e n. 365/2025 RG.

Si chiede, altresì, di essere autorizzati all'integrazione del contraddittorio nei confronti del solo sig. Russo Salvatore e/o di tutti i portieri nominati nella graduatoria che formalizzava il passaggio dall'impresa uscente (KSM S.p.A.) all'odierna convenuta.

Ciò premesso, il ricorrente si riporta a tutto quanto dedotto ed eccepito nel ricorso introduttivo ed insiste nell'accoglimento delle domande ivi formulate previa ammissione delle richieste istruttorie articolate, qualora ritenute necessarie ai fini della decisione.

In sintetica replica alle infondate eccezioni preliminari e di merito spiegate *ex adverso* si ribadisce che il ricorrente ha chiesto di essere assunto con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze della Uni.Lav S.c.p.a. per lo svolgimento dei servizi di vigilanza non armata svolti presso gli immobili dell'Ateneo di Messina in virtù del cambio appalto avvenuto il 16.03.2023 (all. 2), eccependo in via principale che i portieri aventi diritto al transito dovevano essere 25 e non 22, in virtù dei volumi dei servizi appaltati (rimasti invariati rispetto al passato).

È stato eccepito, altresì, che la graduatoria redatta dalla odierna resistente in calce al verbale del 16.03.2023 era da ritenersi errata quanto alla rimodulazione della posizione dell'istante dal n. 22, indicata dalla KSM S.p.a. (stazione uscente) nella graduatoria formulata e trasmessa al Centro per l'impiego (all. 1), al numero 23 (dietro la posizione del sig. Russo).

In merito al numero dei portieri interessati al cambio appalto (aventi il diritto al transito presso il nuovo soggetto gestore), si eccepisce che dalla **documentazione depositata in atti vi è la prova che i portieri interessati alla procedura dovevano essere almeno 25 e non 22.**

La KSM S.p.a, nel documento in all. 1 del fascicolo di parte ricorrente, dichiara le ore di lavoro oggetto di appalto erano **48.435**, e di avere stabilmente utilizzato nell'appalto n. 32 portieri.



La Uni.Lav S.c.p.a. dichiara in all. 17 del proprio fascicolo, quali sono i servizi appaltati (le stesse postazioni gestite in passato dalla KSM) e poi indica, nel proprio allegato n. 16, le ore di lavoro appaltate: Ore anno 40.378 (lavoro ordinario) + 4800 (ferie annue) + 2912 (lavoro domenicale) + 784 (festività annue) = **48.874 ore annue** (1.086,50 ore settimanali).

Il predetto monte ore, diviso per le ore settimanali (n. 40) o annuali (n. 1.920) determina il personale necessario per l'appalto pari per difetto a n. 25/27 portieri cui aggiungere il personale necessario per le sostituzioni in caso di assenza per malattie infortuni, permessi l. n. 104/92 ecc.

Si rammenta che il Tavilla Leonardo risulta posizionato al posto n. 22 (graduatoria KSM) o 23 (graduatoria UniLav) e che la stessa UniLav si era persino impegnata nel verbale del 16.03.2023 ad assumere sino alla posizione n. 25 (all. 2).

La UniLav è tenuta ad applicare correttamente la clausola sociale perché richiesto dalla Università degli Studi di Messina (all. 3 del fascicolo di parte avversa) e perché prevista sia dall'art. 50 del D.Lvo n. 50/2016 che dal CCNL per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari applicato dalla KSM S.p.a. quale stazione uscente, CCNL che regola la transizione in quanto vigente al momento del cambio appalto, mentre è irrilevante che successivamente al cambio di appalto la UniLav ha applicato al personale neoassunto il diverso CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi:

- cfr: *In tema di cambio di gestione dell'appalto con passaggio dei lavoratori all'impresa nuova aggiudicatrice, gli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. vigilanza, sezione servizi fiduciari - ove è previsto, tra l'altro, un obbligo di assunzione, a carico dell'impresa subentrante, dei lavoratori dipendenti dell'impresa uscente impiegati da almeno sei mesi nell'appalto, con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso - , devono essere interpretati nel senso che l'operatività dell'obbligo di assunzione non è limitata al solo caso di avvicendamento tra imprese entrambe vincolate all'applicazione del predetto c.c.n.l., atteso che nessuna esplicita deroga è stata prevista al riguardo dalle parti negoziali, che in nessun modo hanno collegato il venir meno del predetto obbligo all'ipotesi di applicazione di un diverso contratto collettivo da parte dell'azienda uscente.* Rigetta, CORTE D'APPELLO MILANO, 21/03/2018 (**Cassazione civile, sez. lav., 20/02/2023, n. 5260**).

La circostanza che ad oggi il sig. Tavilla Leonardo sia ancora alle dipendenze della KSM S.p.a. non rende inammissibile o mina la fondatezza dell'azione spiegata volta ad accertare l'autonomo diritto alla assunzione alle dipendenze della resistente in quanto addetto all'appalto di vigilanza alla stessa assegnato perché la cessazione del precedente rapporto di lavoro non rientra tra gli elementi costitutivi della odierna domanda spiegata:

- cfr: *L'art. 4 CCNL imprese di pulizia stabilisce che 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. Dunque, il lavoratore ha diritto di essere assunto dal nuovo appaltatore non in quanto licenziato dal precedente, bensì in quanto addetto*



all'appalto in questione da un determinato periodo di tempo. La norma collettiva, invero, non subordina affatto il diritto del lavoratore a conservare il suo posto di lavoro presso l'appalto alla circostanza che l'impresa uscente lo licenzi. L'intimazione preventiva di licenziamento, seppur usualmente adottata nei casi di cambio appalto, non si pone come fatto costitutivo del diritto del lavoratore al passaggio alle dipendenze del nuovo appaltatore. Infatti, anche il dipendente non licenziato e non assunto dal subentrante può comunque agire in giudizio per ottenere l'accertamento del suo diritto di essere assunto dall'impresa subentrante quale lavoratore addetto all'appalto, al fine di evitare un inevitabile trasferimento presso altro cantiere (Corte appello Milano, sez. lav., 20/02/2019, n. 72):

- cfr: Nel caso in cui, in forza di un accordo collettivo, sia previsto un sistema di procedure idonee a consentire l'assunzione dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa subentrante in un appalto, la tutela nei confronti del datore di lavoro cessionario si aggiunge a quella apprestata a favore del lavoratore nei confronti del datore di lavoro cedente. In altri termini, la domanda svolta da un lavoratore nei confronti dell'impresa subentrante per far valere i diritti derivanti dalle previsioni contrattuali che prevedano determinate garanzie di assunzione resta del tutto autonoma da eventuali impugnative che lo stesso lavoratore possa proporre nei confronti della ex datrice di lavoro, precedente appaltatrice del servizio. (Cassazione civile, sez. lav., 19/06/2020, n. 12030).

Il rifiuto operato dal Tavilla alla illegittima offerta di assunzione termine avanzata dalla resistente (all. 3 e 4) rafforza la fondatezza della pretesa al contratto a tempo indeterminato oggi rivendicato perché prova la dedotta necessità del personale (si contesta la veridicità della esigenza sostitutiva dichiarata e non provata da parte avversa).

La circostanza che parte avversa dichiara di avere assunto i quattro lavoratori somministrati indicati nel ricorso introduttivo (sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnante Sergio e Casella Giuseppe) per lo svolgimento di altri servizi (formalmente indicati nei contratti firmati) non toglie nulla all'assunto che poi nei fatti tali lavoratori sono stati costantemente utilizzati nei servizi di portierato per cui è causa, come non espressamente contestato dalla UniLav e comunque richiesto di provare per testi.

Si ribadisce, infine, che la postazione di vigilanza di Palazzo Mariani, ingresso via consolato del Mare, è stata attivata solo nel gennaio 2024.

**Riassuntivamente il sig. Tavilla Leonardo, previa riunione dei giudizi suindicati, formula le seguenti richieste:**

- insiste per l'accoglimento delle domande rassegnate in calce al ricorso introduttivo rendendosi disponibile ad integrare il contraddittorio nel concedendo termine qualora ritenuto necessario;

- chiede l'ammissione delle richieste istruttorie articolate nel ricorso introduttivo (produzione documentale e prova per testi) e si oppone alla ammissione della prova per testi articolata dalla resistente perché le circostanze indicate nei capitoli sono da ritenersi irrilevanti (inconducenti) ai



fini di causa nonché oggetto di prova documentale; in caso di loro ammissione chiede di essere ammesso alla prova del contrario con gli stessi testi indicati in ricorso.

Messina, 28 aprile 2025

avv. Giuseppe Tribulato



TRIBUNALE CIVILE DI MESSINA

RG 1761/2024, GL dott.ssa Bonanzinga, ud. 02.04.2025

**Note di trattazione ex art. 127-ter c.p.c.**

Nell'interesse del sig. TAVILLA LEONARDO, difeso dall'avv. Giuseppe Tribulato, pec: [studiotribulato@pec.giuffre.it](mailto:studiotribulato@pec.giuffre.it);

contro

- UNILAV. S.c.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, con l'avv. Marco Zappia, pec: [marco.zappia@pec.it](mailto:marco.zappia@pec.it);

\*\*\*\*\*

Il sig. Tavilla Leonardo, rappresentato e difeso come in atti, si riporta a tutto quanto dedotto ed eccepito nel ricorso introduttivo ed insiste nell'accoglimento delle domande ivi formulate previa ammissione delle richieste istruttorie articolate (qualora ritenute necessarie ai fini della decisione) anche previa integrazione del contraddittorio nei confronti del solo sig. Russo Salvatore o di tutti i portieri nominati in graduatoria (qualora ritenuto necessario) per le ragioni già esposte in atti e per quanto di seguito ulteriormente precisato anche in sintetica replica alle infondate eccezioni preliminari e di merito spiegate ex adverso.

Il ricorrente ha chiesto di essere assunto con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze della Uni.Lav S.c.p.a. per lo svolgimento dei servizi di vigilanza non armata svolti presso gli immobili dell'Ateneo di Messina in virtù del cambio appalto avvenuto il 16.03.2023 (all. 2), eccependo in via principale che i portieri aventi diritto al transito dovevano essere 25 e non 22, in virtù dei volumi dei servizi appaltati (rimasti invariati rispetto al passato) e che la graduatoria redatta dalla odierna resistente in calce al verbale del 16.03.2023 era da ritenersi errata quanto alla rimodulazione della posizione dell'istante dal n. 22, indicata dalla KSM S.p.a. (stazione uscente) nella graduatoria formulata e trasmessa al Centro per l'impiego (all. 1), al numero 23 (dietro la posizione del sig. Russo).

In merito al numero dei portieri interessati al cambio appalto (aventi il diritto al transito presso il nuovo soggetto gestore), si eccepisce che dalla **documentazione depositata in atti vi è la prova che i portieri interessati alla procedura dovevano essere almeno 25 e non 22**.

La KSM S.p.a, nel documento in all. 1 del fascicolo di parte ricorrente, dichiara le ore di lavoro oggetto di appalto erano **48.435**, e di avere stabilmente utilizzato nell'appalto n. 32 portieri.

La Uni.Lav S.c.p.a. dichiara in all. 17 del proprio fascicolo, quali sono i servizi appaltati (le stesse postazioni gestite in passato dalla KSM) e poi indica, nel proprio allegato n. 16, le ore di lavoro appaltate: Ore anno 40.378 (lavoro ordinario) + 4800 (ferie annue) + 2912 (lavoro domenicale) + 784



(festività annue) = **48.874 ore annue** (1.086,50 ore settimanali).

Il predetto monte ore, diviso per le ore settimanali (n. 40) o annuali (n. 1.920) determina il personale necessario per l'appalto **pari per difetto a n. 25/27 portieri** cui aggiungere il personale necessario per le sostituzioni in caso di assenza per malattie infortuni, permessi l. n. 104/92 ecc.

Si rammenta che il Tavilla Leonardo risulta posizionato al posto n. 22 (graduatoria KSM) o 23 (graduatoria UniLav) e che la stessa UniLav si era persino impegnata nel verbale del 16.03.2023 ad assumere sino alla posizione n. 25 (all. 2).

La UniLav è tenuta ad applicare correttamente la clausola sociale perché richiesto dalla Università degli Studi di Messina (all. 3 del fascicolo di parte avversa) e perché prevista sia dall'art. 50 del D.Lvo n. 50/2016 che dal CCNL per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari applicato dalla KSM S.p.a. quale stazione uscente, CCNL che regola la transizione in quanto vigente al momento del cambio appalto, mentre è irrilevante che successivamente al cambio di appalto la UniLav ha applicato al personale neoassunto il diverso CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi:

- cfr: *In tema di cambio di gestione dell'appalto con passaggio dei lavoratori all'impresa nuova aggiudicatrice, gli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. vigilanza, sezione servizi fiduciari - ove è previsto, tra l'altro, un obbligo di assunzione, a carico dell'impresa subentrante, dei lavoratori dipendenti dell'impresa uscente impiegati da almeno sei mesi nell'appalto, con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso - , devono essere interpretati nel senso che l'operatività dell'obbligo di assunzione non è limitata al solo caso di avvicendamento tra imprese entrambe vincolate all'applicazione del predetto c.c.n.l., atteso che nessuna esplicita deroga è stata prevista al riguardo dalle parti negoziali, che in nessun modo hanno collegato il venir meno del predetto obbligo all'ipotesi di applicazione di un diverso contratto collettivo da parte dell'azienda uscente. Rigaretta, CORTE D'APPELLO MILANO, 21/03/2018 (Cassazione civile, sez. lav., 20/02/2023, n. 5260).*

La circostanza che ad oggi il sig. Tavilla Leonardo sia ancora alle dipendenze della KSM S.p.a. non rende inammissibile o mina la fondatezza dell'azione spiegata volta ad accertare l'autonomo diritto alla assunzione alle dipendenze della resistente in quanto addetto all'appalto di vigilanza alla stessa assegnato perché la cessazione del precedente rapporto di lavoro non rientra tra gli elementi costitutivi della odierna domanda spiegata:

- cfr: *L'art. 4 CCNL imprese di pulizia stabilisce che 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. Dunque, il lavoratore ha diritto di essere assunto dal nuovo appaltatore non in quanto licenziato dal precedente, bensì in quanto addetto all'appalto in questione da un determinato periodo di tempo. La norma collettiva, invero, non subordina affatto il diritto del lavoratore a conservare il suo posto di lavoro presso l'appalto alla circostanza che l'impresa uscente lo licenzi. L'intimazione preventiva di licenziamento, seppur usualmente adottata nei casi di cambio appalto, non si pone come fatto costitutivo del diritto del lavoratore al passaggio alle dipendenze del nuovo appaltatore. Infatti,*



anche il dipendente non licenziato e non assunto dal subentrante può comunque agire in giudizio per ottenere l'accertamento del suo diritto di essere assunto dall'impresa subentrante quale lavoratore addetto all'appalto, al fine di evitare un inevitabile trasferimento presso altro cantiere (Corte appello Milano, sez. lav., 20/02/2019, n. 72):

- cfr: Nel caso in cui, in forza di un accordo collettivo, sia previsto un sistema di procedure idonee a consentire l'assunzione dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa subentrante in un appalto, la tutela nei confronti del datore di lavoro cessionario si aggiunge a quella apprestata a favore del lavoratore nei confronti del datore di lavoro cedente. In altri termini, la domanda svolta da un lavoratore nei confronti dell'impresa subentrante per far valere i diritti derivanti dalle previsioni contrattuali che prevedano determinate garanzie di assunzione resta del tutto autonoma da eventuali impugnative che lo stesso lavoratore possa proporre nei confronti della ex datrice di lavoro, precedente appaltatrice del servizio. (Cassazione civile, sez. lav., 19/06/2020, n. 12030).

Il rifiuto operato dal Tavilla alla illegittima offerta di assunzione termine avanzata dalla resistente (all. 3 e 4) rafforza la fondatezza della pretesa al contratto a tempo indeterminato oggi rivendicato perché prova la dedotta necessità del personale (si contesta la veridicità della esigenza sostitutiva dichiarata e non provata da parte avversa).

La circostanza che parte avversa dichiara di avere assunto i quattro lavoratori somministrati indicati nel ricorso introduttivo (sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnante Sergio e Casella Giuseppe) per lo svolgimento di altri servizi (formalmente indicati nei contratti firmati) non toglie nulla all'assunto che poi nei fatti tali lavoratori sono stati costantemente utilizzati nei servizi di portierato per cui è causa come non espressamente contestato dalla UniLav e comunque richiesto di provare per testi.

Si ribadisce, infine, che la postazione di vigilanza di Palazzo Mariani, ingresso via consolato del Mare, è stata attivata solo nel gennaio 2024.

Riassuntivamente, il sig. Tavilla Leonardo formula le seguenti richieste:

- insiste per l'accoglimento delle domande rassegnate in calce al ricorso introduttivo rendendosi disponibile ad integrare il contraddittorio nel concedendo termine qualora ritenuto necessario;
- chiede l'ammissione delle richieste istruttorie articolate nel ricorso introduttivo (produzione documentale e prova per testi) e si oppone alla ammissione della prova per testi articolata dalla resistente perché le circostanze indicate nei capitoli sono da ritenersi irrilevanti (inconducenti) ai fini di causa nonché oggetto di prova documentale; in caso di loro ammissione chiede di essere ammesso alla prova del contrario con gli stessi testi indicati in ricorso.

Messina, 31 marzo 2025

avv. Giuseppe Tribulato



TRIBUNALE CIVILE DI MESSINA

Sezione Lavoro

**Ricorso ex art. 414 c.p.c.**

Nell'interesse del sig. TAVILLA LEONARDO, nato a Messina il 21.07.1984 (codice fiscale TVLLRD84L21F158P), elettivamente domiciliato in Messina, via Felice Bisazza n. 30 (tel. 090675520; fax 0906010208) presso lo studio dell'avv. Giuseppe Tribulato (codice fiscale TRBGPP69S28C351W) dal quale è rappresentato e difeso giusta [procura](#) separata depositata nel fascicolo telematico, PEC: [studiotribulato@pec.giuffre.it](mailto:studiotribulato@pec.giuffre.it), dove si chiede di ricevere ogni notifica e comunicazione di legge;

ricorrente

contro

- UNILAV. S.c.p.a. (codice fiscale 02597270830), in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Messina, Piazza Pugliatti n. 1 (pec: [unilavspa@pec.it](mailto:unilavspa@pec.it));

resistente

Oggetto: Diritto al passaggio diretto ed all'assunzione con contratto a tempo indeterminato a seguito di procedura di cambio appalto.

\*\*\*\*\*

PREMESSO IN FATTO

Con nota del 07.03.2023 ([all. 1](#)) la KSM S.p.A. attivava la procedura di cambio appalto per il servizio di custodia/guardiania delle strutture dell'Università degli Studi di Messina, affidato in via definitiva con decorrenza 17.03.2023 all'azienda subentrante UNILAV. S.c.p.a.

L'azienda uscente forniva a tal fine l'elenco degli addetti alla reception in esubero utilizzati nel servizio, per un totale di n. 32 lavoratori tra cui l'odierno ricorrente, sig. Tavilla Leonardo, inserito al n. 22 dell'elenco ed in forza alla KSM S.p.A. sin dal 28.01.2021, nonché il monte ore di lavoro svolto nell'ultimo anno, pari a oltre 48.435 ore.

Con incontri del 16.03.2023 e 21.03.2023 ([all. 2](#)) svoltisi presso il Centro per L'Impiego di Messina alla presenza dell'ente appaltante (Università degli Studi di Messina), dell'azienda subentrante (Uni.Lav.), dell'azienda uscente (KSM) e delle OO.SS., la UNILAV. S.c.p.a. dichiarava preliminarmente l'intenzione di assumere *“tutto il personale precedentemente occupato nel servizio sino a concorrenza delle ore contrattualmente lavorabili”* (indicate nella complessiva misura di 40.378 ore), utilizzando il criterio del maggior numero di ore prestate nell'appalto nei 24 mesi antecedenti il 01.03.2023, con applicazione del CCNL Commercio ed inquadramento del personale al VI livello.



Nella seconda seduta del 21.03.2023 l'azienda subentrante specificava che avrebbe assunto un totale di 22 lavoratori sulla base di una nuova graduatoria (allegata al verbale) redatta secondo il criterio del maggiore monte ore di lavoro svolte da ogni lavoratore negli ultimi 24 mesi, con impegno all'assunzione di ulteriori 3 lavoratori inseriti in graduatoria fino alla posizione n. 25 in caso di incremento del servizio e di necessità di fabbisogno nell'arco dei successivi 12 mesi.

L'odierno ricorrente, inspiegabilmente veniva retrocesso in tale graduatoria alla posizione n. 23 con un totale di 1234 ore di lavoro svolte nei 24 mesi precedenti, ed a seguito del cambio appalto non veniva assunto dall'azienda subentrante UNILAV. S.c.p.a. che assumeva solo fino alla posizione n.22.

La UniLav successivamente al cambio appalto anziché procedere all'assunzione dei lavoratori inseriti in graduatoria fino alla posizione n. 25, a fronte delle concrete effettive esigenze del servizio, decideva di assumere quattro lavoratori tramite agenzia interinale (nel dettaglio sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnante Sergio e Casella Giuseppe), tutti di fatto adibiti in mansioni di portierato presso le strutture dell'Università degli Studi di Messina.

L'azienda subentrante, inoltre, non procedeva all'assunzione del sig. Tavilla Leonardo nemmeno a seguito dell'implementazione dei servizi gestiti in appalto avvenuta a far data gennaio 2024 con la predisposizione di una nuova postazione di portierato ubicato presso il Palazzo Mariani, con ingresso in via Consolato del Mare.

La UNILAV. S.c.p.a., pertanto, veniva meno anche agli obblighi assunzionali previsti nel verbale di cambio appalto e da ultimo, con nota del 06.11.2023 ([all. 3](#)), proponeva al sig. Tavilla Leonardo l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato fino al 31.01.2024, in mansioni di "Custode" presso le strutture universitarie per asserite "*esigenze di carattere sostitutivo*", proposta che il lavoratore era costretto a rifiutare con comunicazione pec del 07.11.2023 ([all. 4](#)) nella quale richiedeva come suo diritto l'assunzione con contratto a tempo indeterminato con adibizione ai servizi di guardiania /custodia presso le strutture Universitarie.

\*\*\*\*\*

Poiché la missiva non sortiva alcun effetto il sig. Tavilla Leonardo, come sopra rappresentato e difeso, ricorre a codesto Ill.mo Tribunale al fine di accertare l'illegittimità dell'operato della UNILAV. S.c.p.a. ed il proprio diritto ad essere assunto a tempo indeterminato con contratto di lavoro full-time alle dipendenze dell'azienda subentrante, pari condizioni dei colleghi transitati a seguito di verbale di cambio appalto del 16.03.2023, affidando ogni richiesta ai seguenti motivi di

#### DIRITTO

**- I) Diritto al passaggio diretto ed immediato ed all'assunzione con contratto a tempo**



**indeterminato full-time a seguito di procedura di cambio appalto; violazione degli art. 149 e ss. del CCNL per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari.**

Il ricorrente a seguito della procedura di cambio appalto avviata con nota del 07.03.2023 dall'azienda uscente KSM S.p.A. ha diritto al passaggio diretto ed immediato alle dipendenze dell'azienda subentrante UNILAV. S.c.p.a., odierna convenuta, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time con decorrenza 17.03.2023 e a pari condizioni degli altri colleghi transitati nel servizio di custodia/guardiania delle strutture dell'Università degli Studi di Messina.

In merito alla procedura di cambio appalto, ratificata con verbali del 16-21.03.2023 allegati in atti, si deduce l'illegittimità dell'operato della UNILAV. sotto i molteplici aspetti di seguito evidenziati.

Innanzitutto in numero delle unità di personale necessario allo svolgimento dei servizi appaltati doveva essere *ab origine* determinato nella misura di almeno 25 unità (per difetto) e non nella minore misura di 22 unità per come è possibile evincere dalle ore complessivamente appaltate nei servizi di guardiania (n. 40.378 ore annue) ed il divisore pari a 1578 ore annue (lavorate dal singolo portiere come previste nel CCNL guardiania servizi fiduciari). A riprova della correttezza del calcolo si evidenzia che la KSM quale stazione perdente l'appalto attestava di avere in forza n. 32 custodi proporzionati (sempre per difetto) alle 48.435 ore dell'appalto svolto in passato secondo il predetto divisore orario.

Riprova della circostanza che la UniLav necessitava di almeno 25 custodi per lo svolgimento dei servizi appaltati si desume anche dal fatto che la stessa per sopperire alle effettive esigenze di servizio, anziché assumere i lavoratori in graduatoria fino alla posizione n. 25, decideva di assumere quattro lavoratori tramite agenzia interinale (nel dettaglio sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnante Sergio e Casella Giuseppe), tutti di fatto adibiti in mansioni di portierato presso le strutture dell'Università degli Studi di Messina.

Si contesta, altresì, la rimodulazione della graduatoria del personale in esubero avvenuta innanzi l'Ufficio del Lavoro, *rectius*, ad opera dell'Unilav, senza alcun contraddittorio con l'istante che illegittimamente si vedeva declassato dalla posizione n. 22 indicata dalla KSM nella comunicazione di avvio della procedura del 07.03.2023 alla posizione n. 23, senza peraltro potere evincere il criterio utilizzato.

Il sig. Tavilla Leonardo ha svolto i servizi di custodia presso le strutture universitarie continuativamente dalla data di assunzione avvenuta il 28.01.2021 e deduce che l'intero servizio svolto presso le strutture Universitarie doveva essere considerato ai fini della graduatoria del cambio appalto come indicato dalla KSM nella nota del 07.03.2021.



Si eccepisce altresì che il ricorrente al momento del cambio appalto possedeva una maggiore anzianità di servizio rispetto al sig. Russo Salvatore per come indicato nella comunicazione effettuata dalla KSM.

Si osserva infatti che la procedura di cambio appalto risulta regolamentata dagli artt. 149 e ss. del CCNL per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, la cui disciplina ha carattere "cogente" (art. 149 CCNL) e non derogabile dalle parti secondo termini e modalità indicati ai successivi articoli 150, 151 e 152 (all. 5).

La suddetta disciplina, come eccepito veniva unilateralmente ed arbitrariamente disattesa dall'azienda subentrante mediante l'utilizzo di criteri non consentiti ed attraverso indicazioni e modalità nemmeno documentate che portavano al declassamento del ricorrente dalla posizione n. 22 alla n. 23.

Si contesta il criterio del maggiore monte ore di lavoro svolto negli ultimi 24 mesi indicato dall'azienda subentrante UNILAV. al fine di identificare i lavoratori da assumere; detto criterio risulta infatti contrario alle indicazioni dettate dagli artt. 150 e 151 del CCNL che prevedono, quale criterio cogente, l'indicazione del "personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell'appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione" stabilendo altresì il principio secondo cui (art. 151) "Transiteranno alle dipendenze dell'impresa subentrante i lavoratori dipendenti dell'impresa uscente impiegati da almeno sei mesi nell'appalto oggetto della procedura".

Nessuna limitazione agli ultimi 24 mesi è possibile desumere dalla contrattazione collettiva e pertanto deve ritenersi corretto l'elenco predisposto dalla KSM S.p.A. con la nota del 07.03.2023 in cui l'odierno ricorrente risultava inserito al n. 22, salvo poi ritrovarsi alla posizione n. 23 a mente di un nuovo elenco improvvisamente allegato al verbale di cambio appalto, redatto sulla base dell'errato ed illegittimo criterio del monte ore effettivo degli ultimi 24 mesi (come evincibile dalle dichiarazioni rese nel verbale di cambio appalto) elenco, quest'ultimo che si contesta anche in merito alle indicate ore svolte dall'istante (ore 1.234,00) e dal sig. Russo Salvatore (ore 2267,00) negli ultimi 24 mesi.

Tali erronee indicazioni permettevano illegittimamente al Russo Salvatore di passare dalla posizione n. 25 (elenco KSM) alla posizione n. 22 (ultimo custode assunto).

Si eccepisce, infine, che l'Unilav veniva anche meno agli obblighi assunti nel verbale del 16.03.2023 - 21.03.2023 nel quale la stessa dichiarava quanto segue: << Infine la Unilav si impegna fino alla posizione n. 25 della graduatoria, in caso di incremento del servizio e necessità di fabbisogno nell'arco dei successivi 12 mesi, alla assunzione progressiva nel limite delle suddette tre unità >>.

Nonostante le comprovate necessità di fabbisogno di personale e nonostante



l'implementazione dei servizi gestiti in appalto avvenuta a far data gennaio 2024 con la predisposizione ed assegnazione di una nuova postazione di portierato ubicato presso il Palazzo Mariani (ingresso in via Consolato del Mare), la Unilav non procedeva alla assunzione dell'istante con contratto a tempo indeterminato come suo diritto, ma offriva unicamente con nota del 06.11.2023 un contratto a termine, fino al 31.01.2024, che veniva rifiutato dal Tavilla con pec del 07.11.2023 nel quale richiedeva l'assunzione a tempo indeterminato e metteva a disposizione le proprie energie lavorative.

\*\*\*\*\*

### PQM

Il sig. Tavilla Leonardo, come sopra rappresentato e difeso, chiede che l'Ill.mo Tribunale adito, previa fissazione dell'udienza di comparizione delle parti, con riserva di ulteriormente dedurre e produrre a seguito della costituzione avversaria, voglia accogliere le seguenti conclusioni:

1) accertare e dichiarare l'illegittimità della procedura di cambio appalto indetta per la gestione del servizio di custodia/guardiania delle strutture dell'Università degli Studi di Messina per violazione degli artt. 149, 150, 151 e 152 del CCNL per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari;

2) accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all'assunzione alle dipendenze della UNILAV. S.c.p.a. con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time, in mansioni di "Custode", VI livello, CCNL Commercio Terziario, con decorrenza 17.03.2023 o dalla diversa data ritenuta di giustizia, pari condizioni giuridiche ed economiche dei colleghi transitati a seguito del cambio appalto e con il mantenimento dell'anzianità giuridica ed economica pregressa;

3) ordinare alla UNILAV. S.c.p.a., in persona del legale rappresentante pro-tempore, l'immediata assunzione del ricorrente con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time, mansioni di "Custode", VI livello del CCNL Commercio Terziario e condannare la stessa al pagamento in favore del ricorrente anche a titolo di risarcimento del danno delle retribuzioni medio tempore dovute e non corrisposte dal 17.03.2023 o dalla diversa data ritenuta di giustizia, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al soddisfo.

Con vittoria di spese e compensi di difesa, oltre rimborso spese generali, IVA e CPA come per legge con l'aumento del compenso previsto dall'art. 4, comma 1 bis del D.M. n. 55/2014, per l'avvenuto utilizzo di collegamenti ipertestuali.

- In via Istruttoria:

- si chiede che venga ordinato alla UniLav la produzione dei contratti in somministrazione e delle proroghe inerenti ai lavoratori assunti a far data marzo 2023 tramite agenzia interinale per lo



svolgimento dei servizi resi presso le strutture dell'Ateneo di Messina ed in particolare delle assunzioni predisposte per i sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnante Sergio e Casella Giuseppe;

- si chiede che venga ordinato alla UniLav la produzione in giudizio della documentazione comprovante i servizi resi presso le strutture Universitarie dal personale proveniente dalla KSM indicato nella graduatoria annessa al verbale del 16.03.2023 – 21.03.2023 (elenco in all. 1);

- si chiede l'ammissione della prova per testi sulle seguenti circostanze:

a) *Vero o non vero che a seguito della procedura di cambio appalto del marzo 2023 la UNILAV. assumeva tramite agenzia interinale i sig.ri Todaro Simone, Tartaglia Alessandro, Cinnante Sergio e Casella Giuseppe e che tale personale veniva impiegato (utilizzato) nei servizi di custodia/guardiania presso le strutture dell'Università degli Studi di Messina con contratti anche prorogati nel tempo;*

b) *Vero o non che dal gennaio 2024 i servizi di custodia/guardiania resi presso le strutture dell'Ateneo di Messina venivano implementati con la predisposizione di una nuova postazione di portierato ubicata presso il Palazzo Mariani con ingresso in via Consolato del Mare;*

- si indicano in qualità di testimoni i sig.ri Brigandi Giuliano, Barba Domenico, Greco Giovanni.

- Si deposita la seguente documentazione:

- 1) Nota KSM S.p.a. di avvio procedura di cambio appalto del 07.03.2023;
- 2) Verbale di cambio appalto del 16-21.03.2023;
- 3) Proposta di assunzione a tempo determinato UNILAV;
- 4) Riscontro proposta con richiesta di assunzione a tempo indeterminato Tavilla Leonardo PEC del 07.11.2023;
- 5) CCNL per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari;
- 6) Delibera 15.02.2023; Capitolato Tecnico; Allegato Tecnico;
- 7) Contratto di lavoro del personale transitato per cambio appalto.

Ai fini della determinazione del contributo unificato si dichiara che il valore della controversia è indeterminato, il ricorrente ha reso dichiarazione di esenzione dal pagamento allegata alla nota di iscrizione a ruolo.

Messina, 25 marzo 2024

avv. Giuseppe Tribulato





**TRIBUNALE DI MESSINA**  
**SEZIONE LAVORO**

All'udienza del 07/07/2025 davanti al Giudice del lavoro dott.ssa Rosa Bonanzinga, nel procedimento iscritto al n. 1761/2024 R.G. sono comparsi per i ricorrenti l'Avv. Giuseppe e per parte resistente l'Avv. Marco Zappia.

L'Avv. Tribulato chiede di essere autorizzato ad integrare il contraddittorio nei confronti di Russo Salvatore, avuto riguardo in particolare alla posizione di Tavilla Leonardo; rappresenta che il giudizio del ricorrente Bombaci Giuseppe è il numero 365/2025 e per mero errore nell'ordinanza del 06/05/2025 depositata nel fascicolo 1761/2024 è stato indicato il n. RG 366 /2025 di cui lo stesso non è a conoscenza e chiede dunque di adottare i provvedimenti necessari con salvezza dei diritti di prima udienza.

L'Avv. Zappia prende atto e chiede l'adozione dei provvedimenti necessari con salvezza dei diritti di udienza.

Alle ore 11:54 sopraggiunge l'Avv. Aldo Lombardo il quale rappresenta che per mero errore è stato riunito il giudizio n. 366/2025 e chiede la separazione del giudizio.

Alle ore 12:00 l'Avv. Aldo Lombardo si allontana.

L'Avv. Tribulato rileva che sono stati chiamati i primi 22 lavoratori in seguito al cambio appalto invece avrebbero dovuto essere assunte 25 guardie; osserva che tra i primi 22 vi è il Tavilla nell'elenco della società uscente in quanto n. 22 e Russo Salvatore era n. 25 mentre nell'elenco rimodulato il Tavilla è diventato in posizione 23 ed il Russo in posizione 20; per il resto in atti e nelle richieste formulate.

L'Avv. Zappia rileva che le clausole che hanno regolato la procedura sono cristallizzate nel verbale sindacale redatto dinanzi alle OOSS del 16/03/2023; in ordine all'integrità del contraddittorio rileva che vengono contestati i criteri utilizzati nella graduatoria e quindi ci sono più controinteressati che sarebbero pregiudicati; rileva che il CCNL invocato da controparte non è applicabile ad UNILAV e siccome la domanda costitutiva è subordinata all'applicazione di quelle norme del CCNL richiamate da controparte potrebbe non essere necessario integrare il contraddittorio.

L'Avv. Tribulato ribadisce che il CCNL applicato da KSM e oggetto del cambio appalto è quello richiamato nel ricorso introduttivo.

L'Avv. Zappia contesta ed insiste.



Il G.L.

Rilevato che con provvedimento del 06/05/2025, depositato nel presente giudizio, per mero errore materiale, è stata disposta la riunione del presente giudizio anche con il fascicolo n. 366/2025 R.G. - avente ad oggetto accertamento tecnico preventivo tra parti diverse - anziché con il fascicolo n. 365/2025 R.G.;

rilevato che con provvedimento del 06/05/2025, depositato nel procedimento n. 365/2025 R.G. , è stata correttamente disposta la riunione del predetto fascicolo al presente giudizio;

PQM

Dispone la separazione del giudizio n. 366/2025 R.G. e ne dispone la trasmissione al Giudice titolare.

Rinvia la causa all'udienza del 13/10/2025 per la decisione sulle richieste, atteso il carico di ruolo.

Dispone che l'udienza fissata sia sostituita dal deposito di note scritte, contenenti le sole istanze e conclusioni.

Assegna, pertanto, alle parti termine perentorio fino al 13/10/2025 per il deposito di note.

Messina, 07/07/2025

Il Giudice del lavoro

*Rosa Bonanzinga*





**TRIBUNALE DI MESSINA**  
**SEZIONE LAVORO**

All'udienza del 27/10/2025 davanti al Giudice del lavoro dott.ssa Rosa Bonanzinga, nel procedimento iscritto al n. 1761/2024 R.G. sono comparsi per parte ricorrente l'Avv. Salvatore Minacori in sostituzione dell'Avv. Giuseppe Tribulato e per parte resistente l'Avv. Marco Zappia. L'Avv. Minacori si riporta al ricorso ed alle note per l'udienza del 13/10/2025 in cui con riferimento all'eventuale integrazione del contraddittorio è stata specificata la posizione dei ricorrenti; osserva che la domanda generale formulata al punto n. 1 è collegata alla circostanza che vi sarebbe l'obbligo di assumere 25 portieri e non 22.

L'Avv. Zappia si riporta ai propri atti e verbali di causa e in particolare alle note per l'udienza del 13/10/2025; rileva che la preliminare domanda di illegittimità della procedura è vincolata alla paventata violazione di norme del CCNL per i dipendenti di Istituti vigilanza privata inapplicabile alla resistente per quanto diffusamente esposto in atti; insiste nelle domande istruttorie e di merito formulate e chiede la decisione.

L'Avv. Minacori in ordine alla questione relativa al CCNL da applicare osserva che il CCNL che si applica per il cambio appalti nel settore di vigilanza privata è quello di vigilanza privata applicato dalla società uscente e la circostanza che la resistente applichi ai rapporti di lavoro un CCNL diverso esula dalla obbligatorietà dell'applicazione del CCNL vigilanza privata alla procedura di cambio appalti.

L'Avv. Zappia richiama l'art. 152 del CCNL vigilanza privata e in cui è indicato che la normativa è cogente per chi applica il CCNL e dunque non per UNILAV; rileva che la procedura di cambio appalto è regolamentata unicamente dalle clausole contenute nel verbale di cambio appalto redatto dinanzi alle OO.SS.; osserva che UNILAV è società in house e per giurisprudenza costante non vi è obbligo di applicazione del CCNL dell'impresa uscente; rileva che al momento dell'offerta UNILAV aveva detto che avrebbe potuto svolgere l'attività con 20 unità e poi si è impegnata ad assumerne 22; richiama il punto a) delle note per l'udienza del 13 ottobre 2025.

L'Avv. Minacori contesta e richiama le note per l'udienza del 13 ottobre 2025.

Il G.L.

Ritenuta la necessità di disporre l'integrazione del contraddittorio nei confronti di coloro che risultano inseriti nella graduatoria di cui all'allegato 2 al ricorso, tenuto conto dell'oggetto della controversia;



PQM

Rinvia la causa all'udienza del, 21/01/2026, ore 10:00, onerando parte ricorrente di integrare il contraddittorio nei confronti di coloro che risultano inseriti nella graduatoria di cui all'allegato 2 al ricorso nei termini di legge, autorizzando la pubblicazione sul sito web di UNI.LAV. scpa del ricorso, degli atti e dei verbali di causa.

Messina, 27/10/2025

Il Giudice del lavoro

*Rosa Bonanzinga*





TRIBUNALE DI MESSINA  
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Rosa Bonanzinga,  
dà atto che l'udienza del 05/05/2025, fissata per la trattazione del procedimento iscritto al n. 1761/2024 R.G., è stata sostituita, ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., dal deposito di note scritte e, in esito al deposito di note, così provvede:

ritenuta la sussistenza dei presupposti per la riunione con i procedimenti n. 1763/2024 R.G. e n. 366/2025 R.G., tenuto conto dell'oggetto delle controversie e della parziale connessione soggettiva,

P.Q.M.

riunisce al presente procedimento i procedimenti n. 1763/2024 R.G. e n. 366/2025 R.G.

Rinvia la causa all'udienza del 07/07/2025, ore 11:45, per la discussione orale.

Messina, 06/05/2025

Il Giudice del lavoro  
Rosa Bonanzinga



TRIBUNALE DI MESSINA  
SEZIONE LAVORO

All'udienza del 03/02/2025 davanti al Giudice del lavoro dott.ssa Rosa Bonanzinga, nel procedimento iscritto al n. 1761/2024 R.G. sono comparsi per parte ricorrente l'Avv. Giuseppe Tribulato e per parte resistente l'Avv. Marco Zappia.

L'Avv. Tribulato contesta la memoria di costituzione di controparte e chiede di essere autorizzato a integrare il contraddittorio nei confronti di Russo Salvatore tenuto conto delle eccezioni formulate; insiste in ogni richiesta, anche istruttoria, formulata in ricorso.

L'Avv. Zappia si riporta alla memoria difensiva di costituzione, chiede il rigetto delle domande di merito ed istruttorie formulate da controparte; in subordine, in caso di ammissione anche parziale della prova testimoniale richiesta, chiede di essere ammesso alla prova diretta e contraria; si rimette alla valutazione del Giudice in ordine alla richiesta di integrazione del contraddittorio oggi formulata da parte ricorrente.

Il G.L.

rinvia la causa all'udienza del 02/04/2025 per la decisione anche in ordine alla richiesta di integrazione del contraddittorio, atteso il carico di ruolo.

Dispone che l'udienza fissata sia sostituita dal deposito di note scritte, contenenti le sole istanze e conclusioni.

Assegna, pertanto, alle parti termine perentorio fino al 02/04/2025 per il deposito di note.

Messina, 03/02/2025

Il Giudice del lavoro  
*Rosa Bonanzinga*

