# CAMBIO DI APPALTO DISCIPLINATO DA CLAUSOLA SOCIALE E OBBLIGO DI ASSUNZIONE DEL LAVORATORE DA PARTE DELL'IMPRESA SUBENTRANTE (CASSAZIONE CIVILE SEZ. LAV., 23/12/2025, N.33777)

scritto da goal | 14 Febbraio 2026



di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna*

Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione ha enunciato importanti principi in materia di cambio di appalto disciplinato da clausola sociale, chiarendo la natura dell'obbligo di assunzione gravante sull'impresa subentrante e il regime delle somme spettanti al lavoratore per il periodo di mancata assunzione.

La vicenda trae origine dal mancato assorbimento, da parte dell'impresa subentrante in un appalto di ristorazione, di un lavoratore impiegato da oltre vent'anni presso il medesimo sito produttivo. La società subentrante aveva invocato una previsione del Ccnl Turismo che consente di escludere dall'obbligo di assunzione alcune figure con funzioni di coordinamento e controllo. Tale esclusione, tuttavia, veniva contestata dal lavoratore e dalla società uscente, che

negavano la sussistenza di mansioni superiori o direttive. Dopo il rigetto in primo grado, la Corte d'Appello di Catania riconosceva il diritto del lavoratore all'assunzione e condannava la società al pagamento delle somme corrispondenti alle retribuzioni non percepite, detraendo però quanto ricevuto a titolo di pensione di anzianità. La decisione veniva impugnata sia dalla società sia dal lavoratore. La decisione della Corte di Cassazione si sofferma su due profili: il momento di produzione degli effetti della sentenza e l'esclusione della detrazione della pensione di anzianità percepita dal lavoratore nel periodo considerato.

La Suprema Corte ha innanzitutto ribadito che la clausola sociale prevista dalla contrattazione collettiva può integrare, in capo al nuovo appaltatore, un vero e proprio obbligo a contrarre, la cui violazione consente al lavoratore di agire in giudizio per ottenere l'esecuzione in forma specifica ai sensi dell'art. 2932 c.c., purché risultino determinati gli elementi essenziali del rapporto di lavoro (mansioni, livello di inquadramento, orario).

In tale prospettiva, l'obbligo di assunzione non si esaurisce in un generico dovere di comportamento, ma assume la consistenza di un vincolo giuridico pienamente azionabile, la cui inosservanza espone l'impresa subentrante a responsabilità. La sentenza che accoglie la domanda del lavoratore ha natura costitutiva e produce i suoi effetti con il passaggio in giudicato, determinando la nascita del rapporto di lavoro alle condizioni previste dalla clausola sociale.

La Corte ha inoltre chiarito che, per il periodo intercorrente tra la data in cui l'assunzione avrebbe dovuto essere effettuata e il passaggio in giudicato della sentenza, non matura un diritto alla retribuzione, in mancanza di prestazione lavorativa. In applicazione del principio di corrispettività, il credito riconosciuto al lavoratore per tale periodo ha natura risarcitoria e si configura come lucro

cessante derivante dall'inadempimento dell'obbligo di assunzione. Proprio in quanto credito risarcitorio, esso è soggetto alla regola della *compensatio lucri cum damno*, con possibilità di detrarre le utilità eventualmente percepite dal lavoratore che siano causalmente ricollegabili all'inadempimento datoriale. Tuttavia, la Suprema Corte ha escluso che tra tali utilità possa rientrare la pensione di anzianità.

Secondo la Cassazione, la pensione di anzianità non costituisce un reddito sostitutivo della retribuzione non percepita, né rappresenta un'utilità causalmente derivante dalla mancata assunzione. Essa trova titolo esclusivamente nel maturare dei requisiti anagrafici e contributivi previsti dalla legge ed è del tutto indipendente dalla condotta del datore di lavoro. Inoltre, il conseguimento della pensione non impedisce l'instaurazione del rapporto di lavoro e può esporre il lavoratore al rischio di restituzione delle somme all'ente previdenziale, con conseguente esclusione del carattere di definitività dell'utilità percepita.

Alla luce di tali considerazioni, la Corte ha affermato il principio secondo cui, in tema di cambio di appalto disciplinato da clausola sociale, l'obbligo di assunzione è tutelabile ex art. 2932 c.c. e, per il periodo anteriore al giudicato, il credito del lavoratore ha natura risarcitoria e non retributiva, con esclusione della detraibilità della pensione di anzianità a titolo di aliunde perceptum.

La decisione rafforza la tutela dei lavoratori nei cambi di appalto e impone alle imprese subentranti una gestione particolarmente attenta delle clausole sociali, evidenziando rilevanti riflessi anche sul piano previdenziale e contabile.

**Avvocati Studio Legale Daverio & Florio*

*(studiolegale@daverioflorio.com*