



TRIBUNALE DI BARI

- SEZIONE LAVORO -

Il Tribunale di Bari, in funzione di giudice del lavoro, nella persona della dott.ssa Agnese Angiuli, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Sull'istanza cautelare ex art. 700 cod. proc. civ. depositata in data 14.7.2022

da

parte ricorrente

nei confronti di

Parte convenuta

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. con contestuale domanda cautelare, depositato telematicamente il 14.7.2022, i ricorrenti di cui in epigrafe deducevano di lavorare alle dipendenze del

(), con contratto a tempo indeterminato e mansioni di operai di terzo livello CCNL Multiservizi, nell'ambito del servizio di appalto di portierato in plessi/strutture presso l'Università ; che in data 30.9.2019 veniva indetta dall'Università

, stazione appaltante, nuova procedura di gara per il

servizio di portierato; che, la _____, in data 29.7.2021, si aggiudicava nuovamente l'appalto, sulla base di un'offerta che prevedeva l'applicazione al personale da impiegare nell'appalto medesimo del CCNL "Servizi Fiduciari" (cd. Assiv); che in data 25.3.2022, la _____ comunicava unilateralmente ai lavoratori la "novazione" del rapporto di lavoro a fronte dell'avvio del nuovo servizio dal 1.4.2022, con l'applicazione del CCNL "Servizi Fiduciari"; che, con accordo integrativo aziendale del 9.5.2022 fra la _____ e le OO.SS. _____ e _____, veniva raggiunta un'intesa che prevedeva, tra l'altro, l'applicazione del CCNL Multiservizi alle medesime condizioni contrattuali in essere al 31.3.2022 per tutti i lavoratori impiegati nell'ambito del precedente appalto presso l'Università _____, con rinuncia dei lavoratori a rivendicare ulteriori spettanze afferenti al rapporto di lavoro pregresso; che i lavoratori ricorrenti non sottoscrivevano le conciliazioni individuali. Lamentavano che l'aggiudicazione del predetto appalto al vecchio gestore non avrebbe determinato alcun cambio appalto o/e novazione del rapporto, non applicandosi nel caso di specie l'art. 50 del d.lgs. 50/2016 e l' art. 15 del Capitolato Speciale di Appalto, non essendovi un soggetto cedente ed un nuovo "cessionario"; che il CCNL Pulizia e Multiservizi avrebbe dovuto continuare ad esplicitare la sua efficacia soggettiva, stante il rinvio integrale presente nei contratti di assunzione; che la modifica del CCNL applicato avrebbe comportato una modifica in pejus delle condizioni economiche e normative dei singoli lavoratori, andando a incidere sui diritti quesiti degli stessi; che la mancata firma degli istanti sulle singole conciliazioni avrebbe determinato una disparità di trattamento in capo ai lavoratori iscritti all'O.S. _____ rispetto al resto della popolazione aziendale, nonostante l'impiego presso il medesimo servizio ed unità economico - funzionale, e, dunque, una discriminazione retributiva; che il comportamento della _____, tenuto in violazione del principio di correttezza e buona fede, avrebbe integrato un abuso del diritto; che la ritardata applicazione del CCNL "Multiservizi" determinerebbe a carico dei ricorrenti, tutti monoreddito familiare e con gravi necessità

cui far fronte, un grave e irreparabile danno, non potendo i medesimi attendere ai propri bisogni primari. Tutto ciò premesso, i ricorrenti rassegnavano le seguenti conclusioni *"IN VIA CAUTELARE, ordinare inaudita altera parte e/o previa comparizione delle parti, per tutti i motivi di cui in narrativa, alla società convenuta, di ripristinare alle medesime condizioni lavorative di cui al contratto di lavoro prima del 01.04.2022, ovvero con applicazione retributiva e normativa dell'intero CCNL Pulizia e Multiservizi, conservando tutti i diritti che da esso ne derivano e per l'effetto condannare l'odierna resistente a corrispondere ai lavoratori istanti tutte le differenze di retribuzioni medio tempore maturate dalla data del 01.04.2022 fino alla data dell'effettivo ripristino oltre alla svalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme rivalutate dalla maturazione dei singoli crediti al soddisfo;*

NEL MERITO, in via principale accertare e dichiarare per tutti i motivi di fatto e di diritto esposti in narrativa alla società convenuta, di ripristinare alle medesime condizioni lavorative di cui al contratto di lavoro prima del 01.04.2022, ovvero con applicazione retributiva e normativa dell'intero CCNL Pulizia e Multiservizi, conservando tutti i diritti che da esso ne derivano e per l'effetto condannare l'odierna resistente a corrispondere ai lavoratori istanti tutte le differenze di retribuzioni medio tempore maturate dalla data del 01.04.2022 fino alla data dell'effettivo ripristino oltre alla svalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme rivalutate dalla maturazione dei singoli crediti al soddisfo".

Il tutto con vittoria di spese.

Costituitasi nel procedimento, la resistente contestava l'avversa pretesa, chiedendone il rigetto.

La domanda cautelare è infondata e non può, quindi, essere accolta.

È noto che l'accoglimento del ricorso ex art. 700 c.p.c. postula la contemporanea sussistenza dei requisiti del *fumus boni iuris* (inteso come verosimile fondatezza della pretesa) e del *periculum in mora* (concepito come concreta possibilità che il diritto vantato, nel tempo occorrente per conseguire la tutela all'esito di un ordinario giudizio a cognizione piena, possa essere irrimediabilmente pregiudicato).

Nel caso in esame deve ritenersi certamente insussistente il requisito del *fumus boni iuris*.

La controversia in esame attiene all'individuazione del contratto collettivo nazionale applicabile nella fattispecie in oggetto.

Orbene, la tesi di parte ricorrente non è condivisibile, per le seguenti ragioni.

In primo luogo, la documentazione versata in atti ha consentito di appurare che la società ha vinto il nuovo appalto, non in forza dell'essersi aggiudicata il precedente affidamento, ma stipulando un nuovo e diverso contratto all'esito della procedura di affidamento indetta il 30.9.2019, la quale non costituisce affatto una riproposizione della precedente, essendo, peraltro, mutata la stessa *lex specialis* .

Invero, la Università , il 30.9.2019, ha avviato la procedura ad evidenza pubblica avente ad oggetto l'affidamento dell'appalto del servizio di portierato in plessi/strutture dell'Università. Negli atti di gara, tuttavia, non è stato indicato il CCNL da applicare ai lavoratori (all. n. 4 - 5 fascicolo ()).

Detta gara si è conclusa nel luglio 2021 mediante l'aggiudicazione dell'appalto alla

Il 16 marzo 2022, l'Università ha comunicato a l'intenzione di avviare il servizio di portierato di cui alla nuova procedura di gara a partire dal 1° aprile 2022, sollecitandola ad attivare la clausola sociale prevista dal Capitolato e, quindi, a riassorbire il personale utilizzato nell'appalto (doc. 10, comunicazione Università 16.3.2022).

Pertanto, è iniziata, nelle more della sottoscrizione del relativo contratto, l'esecuzione di un nuovo appalto, distinto dal precedente, eseguito dalla stessa , la quale ha provveduto ad informare i lavoratori, tra i quali figurano i ricorrenti, circa la necessità di avviare il nuovo appalto, evidenziando come, a partire dalla sopracitata data, sarebbe stato applicato il CCNL Assiv e il relativo trattamento retributivo (cfr. doc. 10 - 11 - 12 fascicolo parte resistente).

Ebbene, alla luce di quanto suesposto, deve ragionevolmente concludersi che i fatti oggetto di causa non attengono all'avvicendamento

nell'esecuzione di uno stesso contratto, posto che la ha dato avvio all'esecuzione di un nuovo appalto.

Nel caso di specie, assumono rilievo le seguenti fonti:

- la clausola di salvaguardia ex art. 15 del Capitolato di Gara, la quale si limita a sancire che *"Nell'esecuzione dei servizi che formano oggetto del presente appalto, l'Impresa Appaltatrice si obbliga ad applicare integralmente tutte le norme contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi alle categorie inerenti l'appalto e negli accordi locali integrativi degli stessi, in vigore per il tempo e nelle località in cui si svolgono i servizi, ed in particolare quanto qui di seguito prescritto:*
 - 1) *nessun rapporto di lavoro viene a stabilirsi tra l'Università e gli operai addetti al servizio, in quanto questi ultimi sono alla esclusiva dipendenza dell'Impresa Appaltatrice e le loro prestazioni sono compiute sotto l'esclusiva responsabilità ed a totale rischio dell'Impresa Appaltatrice;*
 - 2) *l'Impresa Appaltatrice si obbliga ad attuare nei confronti dei lavoratori dipendenti, occupati nei lavori costituenti oggetto del presente Capitolato - e, se cooperative, anche nei confronti dei soci - condizioni normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro applicabili, alla categoria e nella località in cui si svolgono i lavori, nonché le condizioni risultanti dalle successive modifiche ed integrazioni ed in genere da ogni altro contratto collettivo applicabile nella località che per la categoria venga successivamente stipulato, senza ulteriore onere a carico dell'Università, tenuto conto di quanto previsto all'art. 23, comma 16, del D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;*
 - 3) *l'Impresa Appaltatrice si obbliga ad applicare i suindicati contratti collettivi, anche dopo la scadenza e fino a loro sostituzione. I suddetti obblighi vincolano l'Impresa Appaltatrice anche nel caso in cui la stessa non sia aderente alle associazioni stipulanti o receda da esse. L'Impresa Appaltatrice si obbliga, infine, ad osservare tutte le norme, le prescrizioni dei regolamenti e leggi riguardanti la tutela, l'assistenza, le assicurazioni sociali e la protezione dei lavoratori;*
 - 4) *l'Impresa Appaltatrice è tenuta all'osservanza delle norme in materia di cessazione e cambio di appalto previste dalla contrattazione collettiva vigente tra le Associazioni imprenditoriali di categoria e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più*

rappresentative, così come previsto dal CCNL di categoria e dalla normativa di settore.

L'Impresa Appaltatrice, pertanto, si impegna, a termini dell'art. 50 del D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii., con le modalità ed i limiti di cui al C.C.N.L. ed agli accordi territoriali integrativi del medesimo, ad impiegare per l'esecuzione del servizio di cui al presente Capitolato il personale già impiegato dall'impresa cessante per il medesimo servizio, impegnandosi altresì al rispetto delle norme in materia di salvaguardia dell'occupazione per i lavoratori del settore in questione.

In ogni caso il numero di persone impiegate nel servizio dovrà essere:

☐ sufficiente a garantire il corretto svolgimento del servizio secondo le modalità concordate;

☐ sufficiente a garantire sempre le necessarie sostituzioni in caso di assenze per malattia, ferie, etc;

5) l'Impresa Appaltatrice si obbliga a provvedere al servizio senza interruzione per qualsiasi circostanza. In nessun caso potrà interrompere o sospendere il servizio pena l'applicazione delle penali previste dal successivo art. 30 fatto salvo il maggior danno qualora l'Amministrazione fosse costretta a provvedere direttamente al servizio.

In caso di scioperi o cause di forza maggiore che impediscano l'espletamento del servizio, l'Amministrazione potrà provvedere al computo delle somme corrispondenti al servizio non svolto da detrarre dalle relative fatture. In ogni caso l'Impresa Appaltatrice è tenuta a darne preventiva e tempestiva comunicazione all'Amministrazione, nonché a garantire le prestazioni essenziali";

- la clausola di salvaguardia ex art. 4 del CCNL Multiservizi si limita a prevedere "Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o

subentrante (società, cooperativa, ecc.), anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007, n. 248, convertito in legge 28/2/2008, n. 31.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del c.c.n.l. darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) 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 stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di

dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante";

- anche l'art. 24 del CCNL Assiv, a sua volta, non prevede, nell'ipotesi di subentro, la conservazione delle condizioni economiche precedentemente godute.

Come si vede, nessuna delle disposizioni considerate impone all'impresa aggiudicataria, nell'ambito di una nuova procedura di gara, di applicare lo stesso identico trattamento retributivo e il medesimo CCNL applicato al personale nell'ambito del precedente appalto, restando necessario esclusivamente che il CCNL sia individuato tra uno di quelli "di settore".

Tanto trova riscontro anche alla luce delle norme del D.lgs. n. 50/2016 (c.d. Codice dei contratti pubblici).

Deve essere al riguardo richiamato 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, col solo limite che esso risulti coerente con l'oggetto dell'appalto, il che è avvenuto nel caso in esame (ex multis, [Cons. Stato, V, 12 maggio 2016, n. 1901](#); [Cons. St., III, 10 febbraio 2016, n. 589](#)).

Infatti, l'art. 30, comma 4, D.lgs. n. 50/2016 statuisce che al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il CCNL territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente. Ne consegue che tale previsione intende riferirsi al contratto che meglio regola le prestazioni rese dalla categoria dei lavoratori impiegati nell'espletamento del servizio, e non a quello imposto dai vincoli e alle clausole sociali inserite negli atti di gara.

Inoltre, merita osservare che ai sensi dell'art. 50, D.lgs. n. 50/2016 si richiede al bando di inserire, nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, ma senza che ciò determini un irrigidimento o comporti una limitazione in ordine alla possibilità per

l'amministrazione di adottare scelte organizzative differenti nel tempo, o con riferimento alla possibilità dell'imprenditore di organizzare al meglio la propria struttura produttiva.

Né risulta che simili limitazioni siano previste nel caso specifico in cui l'impresa aggiudicataria coincida con quella uscente.

Tale conclusione risulta confermata dalla giurisprudenza amministrativa secondo cui, se il subentro nell'appalto avviene nell'ambito di una procedura ad evidenza pubblica, il rispetto della clausola sociale di riassunzione può essere imposto dalla lex specialis della gara, ma 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 (v. Cons. Stato, sez. V, 10 giugno 2019, n. 3885; III, 30 gennaio 2019, n. 750; III, 29 gennaio 2019, n. 726; 7 gennaio 2019, n. 142; III, 18 settembre 2018, n. 5444; V, 5 febbraio 2018, n. 731; V, 17 gennaio 2018 n. 272; III 5 maggio 2017, n. 2078; V 7 giugno 2016, n. 2433; III, 30 marzo 2016, n. 1255).

Pertanto, è da escludere che una clausola sociale siffatta possa consentire alla stazione appaltante di imporre agli operatori economici l'applicazione di un dato contratto collettivo ai lavoratori e dipendenti da assorbire (v. Cons. Stato, sez. III, 18 settembre 2018, n. 5444; V, 1 marzo 2017, n. 932; III 9 dicembre 2015, n. 5597) ovvero imporre o esigere dai partecipanti alla gara l'applicazione di un determinato contratto collettivo nazionale di lavoro, tanto più qualora una o più tipologie di contratti possano anche solo astrattamente adattarsi alle prestazioni oggetto del servizio da affidare (v. Cons. Stato, sez. V, 23 luglio 2018, n. 4443; id. 5 ottobre 2016, n. 4109; id, 15 marzo 2021, n. 2198).

Rileva, inoltre, il Tribunale che la scelta di di applicare il CCNL Assiv risulta del tutto coerente con l'attività oggetto dell'appalto, rappresentata dal servizio di portierato nei plessi e/o servizi dell'Università .

Pertanto, la ha tenuto una condotta legittima e conforme al capitolato di appalto.

In altre parole la _____, contrariamente a quanto sostenuto da parte ricorrente, applicando il CCNL Assiv non ha modificato unilateralmente la disciplina contrattuale di riferimento, ma si è limitata ad applicare quella dalla medesima indicata nell'offerta sulla base della quale si è poi aggiudicata l'appalto, non specificando il bando di gara lo specifico CCNL che l'impresa appaltatrice si sarebbe dovuta impegnare ad applicare.

Del pari, contrariamente a quanto sostenuto dai ricorrenti, non è configurabile nel caso di specie una disparità di trattamento a causa della mancata sottoscrizione delle conciliazioni sindacali. I ricorrenti, difatti, in sede giudiziale, chiedono l'applicazione del CCNL Multiservizi in luogo dell'Assiv, quale diritto quesito, e non invece per non essere stati messi in condizione di sottoscrivere a loro volta le conciliazioni sindacali che hanno coinvolto gli altri lavoratori dell'appalto, le quali ontologicamente contemplan reciprocamente concessioni e reciproche rinunce.

E' evidente, dunque, che trattasi di fattispecie differenti. Peraltro, la _____ ha allegato e provato il coinvolgimento dei ricorrenti nelle trattative per giungere ad una soluzione concordata della vicenda. alcuna discriminazione può ritenersi configurabile nel caso di specie, posto che la società resistente finanche in sede di costituzione in giudizio, ha prospettato nei confronti dei ricorrenti, la medesima soluzione conciliativa accettata dagli altri lavoratori.

Pertanto, deve ritenersi insussistente il requisito del *fumus boni iuris*.

Rileva la scrivente che neppure appare configurabile il *periculum in mora*.

Va osservato che la ricognizione del *periculum in mora* presuppone l'esposizione di precise e concrete situazioni di fatto pertinenti al ricorrente dalle quali poter desumere l'effettività e l'irreparabilità del pregiudizio cagionato dal decorso del tempo occorrente affinché questi possa far valere il proprio diritto in via ordinaria e che incombe sul ricorrente medesimo l'onere di allegare e dimostrare le suddette circostanze in virtù dei principi generali in tema di prova.

Se si prescindesse dalla puntuale allegazione e prova a cura di parte attrice delle circostanze concrete tali da determinare e rendere apprezzabile il *periculum in mora* e, per converso, si stimassero sufficienti generiche denunce di una pretesa improcrastinabilità della

tutela a fronte della menomazione di una posizione lavorativa, il pregiudizio imminente ed irreparabile che minaccia il diritto durante il tempo occorrente per farlo valere in via ordinaria, in tal modo ricollegato alla posizione deteriore del lavoratore ricorrente in quanto tale, sarebbe ravvisabile in ogni vicenda inerente al rapporto di lavoro, trasformandosi da requisito autonomo, specificamente previsto dalla legge per accedere alla tutela d'urgenza, in un presupposto sfumato, da non sottoporre ad adeguata verifica in quanto riscontrabile in re ipsa e, perciò, destinato come tale a dissolversi.

Si reputa, al contrario, che i provvedimenti d'urgenza ottenibili ex art.700 c.p.c. non possano prescindere dalla necessaria sussistenza del *periculum in mora*, che deve formare oggetto di rigoroso accertamento giudiziale, e che non può essere ancorato al tipo di diritto in astratto fatto valere, ma dev'essere analiticamente dedotto attraverso l'allegazione di fatti concreti ed individualizzanti, così da consentire alla controparte l'esercizio del diritto di difesa ed al giudice la valutazione, pur nei limiti della cognizione sommaria, di tutti gli aspetti qualificanti della vicenda.

Va osservato, altresì, che l'esplicitazione ed il corredo probatorio delle situazioni di fatto da cui inferire il pregiudizio della vanificazione della tutela nelle more del processo ordinario costituisce premessa irrinunciabile per un attento vaglio di tale requisito da parte del giudice, onde evitare un ampliamento abnorme della tutela in via d'urgenza e la sostituzione di essa al processo ordinario per la salvaguardia di determinate categorie di diritti, malgrado le domande riferibili ad esse, proprio per la riconosciuta preminenza degli interessi coinvolti, trovino notoriamente nella piena cognizione di merito opportuna delibazione sollecita.

Nel caso in esame, il dedotto pericolo è, in buona sostanza, quello connesso al pregiudizio economico derivante dalla ritardata applicazione ai lavoratori ricorrenti del CCNL Multiservizi da cui deriverebbero per quest'ultimi pregiudizi non altrimenti riparabili.

In proposito, è ben nota la discrasia di opinioni in ordine al concetto di irreparabilità del pregiudizio ed alla conseguente ampiezza della tutela

ex art. 700 c.p.c., da taluni limitata ai soli diritti assoluti (ovvero alle situazioni giuridiche finali), da altri estesa a tutti i casi in cui, nelle more del giudizio di merito, l'attore sia sprovvisto di strumenti di difesa contro la situazione pregiudizievole determinata dalla controparte, e da altri ancora ulteriormente ampliata sino a ricomprendervi le ipotesi in cui, a causa della durata del giudizio di merito, si verifichi uno scarto eccessivo tra gli effetti della decisione finale e la soddisfazione del diritto (sia pure per equivalente), nel senso che lo stato di insoddisfazione in cui il diritto permane per la durata del processo può causare danni non ristorabili integralmente, neppure in via equitativa.

Pur aderendo il giudicante all'orientamento da ultimo esposto e valutando, quindi, il requisito della irreparabilità con riferimento non solo al diritto in sé, ma anche in relazione alla concreta funzione che esso è destinato ad assolvere nella prospettiva del suo titolare, nella specie non è possibile ritenere che il pregiudizio paventato dalla parte istante assuma i connotati della irreparabilità.

Nella specie, manca del tutto l'allegazione - e, di riflesso, la prova - che lo stato di insoddisfazione del diritto reclamato dai ricorrenti si traduca in un pregiudizio che non possa trovare adeguato ristoro all'esito di un procedimento ordinario a cognizione piena. Pur volendo dar credito a quanto dedotto dai ricorrenti in ordine al fatto di essere "monoreddito familiare", difetta in concreto la prova che il protrarsi della deteriore condizione economica nella quale verserebbero i lavoratori si ripercuota su diritti fondamentali di natura personale dei ricorrenti e dei componenti dei rispettivi nuclei familiari sì da compromettere in modo irreparabile il pieno e libero esercizio. La genericità delle allegazioni contenute nell'atto introduttivo impedisce, quindi, di ritenere provato (o quanto meno verosimile) che il pericolo prospettato riguardi un danno tale da potersi definire "irreparabile" nel senso prima indicato.

La domanda risulta sfornita di puntuali allegazioni e prove in ordine alle concrete condizioni di vita dei lavoratori e dei rispettivi nuclei familiari, pertanto, non risulta né dedotto né provato in che cosa concretamente consistano gli asseriti pregiudizi.

In particolare, la documentazione prodotta è del tutto insufficiente in questa sede in quanto non vi è allegazione, ad esempio, dello stato di famiglia dei ricorrenti, della certificazione proveniente dall'Agenzia delle Entrate competente, ovvero MOD. ISEE, o ancora della certificazione proveniente dal Centro per l'Impiego competente attestante lo stato di disoccupazione degli altri componenti i nuclei familiari, e così via.

Inoltre, le "gravi necessità da dover far fronte" e la stessa "importante riduzione della retribuzione", vengono allegate in maniera oltremodo generica.

In ogni caso, circa le certificazioni mediche, relative per lo più a malesseri psicologici, la controparte non ha né allegato né provato l'eventualità di ulteriori oneri economici agli stessi riconducibili. Lo stesso dicasi con riferimento alla sentenza di scioglimento del matrimonio depositata con riferimento a .

Né il ricorso a finanziamenti o i contratti di locazione, allegati solo con riferimento ad alcuni ricorrenti, possono, da soli considerati, ritenersi idonei ad integrare i presupposti necessari per l'accoglimento dell'istanza, avendo ad oggetto peraltro somme non ingenti, che potrebbero verosimilmente essere versate anche sulla base della retribuzione che viene mensilmente corrisposta ai ricorrenti.

In ogni caso, la perdita di una somma di denaro è sempre e totalmente ristorabile per equivalente e, tra l'altro, vi è sempre la possibilità di richiedere ed ottenere il maggiore ristoro con la formulazione, nel giudizio di merito, della domanda di risarcimento anche del maggior danno subito.

Gli esposti rilievi inducono quindi a ritenere nella specie insussistente anche il requisito del *periculum in mora*.

L'istanza cautelare, pertanto, deve essere respinta.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, deduzione ed eccezione così provvede:

-rigetta la domanda cautelare;

-spese al merito che fissa al 9.6.2023.

Si comunichi.

Bari, 16.11.2022

Il Giudice del Lavoro

Dott.ssa Agnese Angiuli