

Corte d'appello di Reggio Calabria – Sezione civile – Sentenza 3 dicembre 2021 n. 508

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Reggio Calabria - Sezione Lavoro - riunita in camera di consiglio e composta dai Magistrati:

- 1) dott. Massimo Gullino Presidente rel.
- 2) dott.ssa Claudia De Martin Consigliere
- 3) dott. Eugenio Scopelliti Consigliere

all'udienza del 19 novembre 2021, celebrata con le forme di cui all'art. 221 del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020, come modificato dalle legge di conversione n. 77 del 17 luglio 2020, ha deliberato la seguente

SENTENZA

nel procedimento di appello iscritto al n. 313/2020 R.G. L., vertente

tra

(...), nato il (...) ed ivi residente in via (...) (CF (...)) rappresentato e difeso, per mandato in calce, dal Prof. Mi.Sa. (CF (...)) presso il quale è elettivamente domiciliato in Reggio Calabria, via (...), n. 9 (PEC (...) - FAX n. (...));

APPELLANTE

e

(...) S.p.A. (...), in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in Lamezia Terme (RC), via (...) rappresentata e difesa, nel giudizio di primo grado dall'avv. (...) presso il quale è elettivamente domiciliata in Roma, via (...);

APPELLATA

Conclusioni delle parti: come rispettivi da atti e scritti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Reggio Calabria, (...) premetteva di aver lavorato alle dipendenze della (...) S.p.A. dal 04.08.2005 al 14.07.2017 con contratto a tempo indeterminato e, successivamente, alle dipendenze della (...) (Società (...) S.p.A.), con contratto a tempo determinato quale "Addetto Operazioni Gestore (AOG)", stipulato in data 15.07.2017 e prorogato, una prima volta, fino al 10.3.2018 e poi, nuovamente, fino al 31.05.2018 con trasformazione del contratto da full time a tempo parziale;

che, nelle more di siffatta proroga contrattuale, aveva partecipato alla selezione ad evidenza pubblica finalizzata all'individuazione di risorse da inserire nell'organico della società presso lo scalo di Reggio Calabria, esercitando, previamente, con missiva del 30.4.2018, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015; che però non era stato ammesso alla prova orale.

Ciò premesso, il ricorrente si doleva per la violazione dell'art. 24 del D.LGS. n. 81/2015 e del Regolamento di selezione e gestione del personale vigente (PG04 del 23.3.2016) allegato al Modello di organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla predetta società ai sensi del D LGS 231/2001, in quanto la società resistente nel bando relativo alla selezione pubblica relativa a 9 posti profilo di (...), non aveva previsto alcuna riserva di posti per i lavoratori che, come il ricorrente, avevano esercitato il diritto di precedenza, in quanto avevano svolto mansioni professionalmente equivalenti.

Segnatamente, esponeva di aver espletato mansioni di Addetto Operazioni Gestore (AOG), equivalenti a quelle del posto messo a concorso ((...)).

Chiedeva, pertanto, che la società fosse condannata ad assumerlo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2932 c.c., previo eventuale annullamento della procedura selettiva.

Si costituiva la società resistente, deducendo:

di essere subentrata ad altra società fallita nella gestione dell'aeroporto di Reggio Calabria (oltre che dell'aeroporto di Crotone);

che, in attesa che il Consiglio di Stato si pronunciasse sul ricorso di quella società, aveva indetto una procedura selettiva con efficacia provvisoria per garantire continuità nella gestione, dando priorità all'esperienza lavorativa, e che in forza di detta selezione era stato assunto il (...);

che, a seguito della sentenza del Consiglio di Stato che aveva accertato la legittimità dell'affidamento in concessione alla (...), quest'ultima aveva dovuto strutturare il n pianta stabile l'organico aziendale, assumendo a tempo indeterminato il personale, nella rigorosa osservanza delle procedure di selezione del personale conformi ai principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità previsti dal Regolamento per la selezione e gestione del personale approvato il 23 marzo 2016 (all.2), nonché dall'art. 19, D.lgs. n. 175 del 2016, applicabile anche alle Società a controllo pubblico ed a prevalente partecipazione pubblica, che dovendo adeguarsi alla normativa internazionale di gestione aeroportuale nelle more entrata in vigore, il nuovo bando prevedeva requisiti di professionalità più restrittivi rispetto al precedente avviso di selezione per assunzioni a tempo determinato, tra cui, per determinati profili (e in particolare per quello di (...)), la certificata conoscenza della lingua inglese, requisito indefettibile per il personale addetto a determinate funzioni, e ciò con particolare riferimento proprio al profilo professionale di (...);

che le mansioni di Addetto Operazioni Gestore (AOG), già svolte dal ricorrente con contratto a termine (sulla base dell'avviso di selezione n. 20703 del 2017), erano ben diverse da quelle di (...), oggetto della procedura selettiva per l'assunzione a tempo indeterminato del personale da inserire

nell'organico della (...), e pertanto queste ultime non potevano essere assolutamente considerate come "mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine", ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, D.lgs. n. 81 del 2015;

che il (...) aveva presentato domanda di partecipazione alla selezione per il profilo professionale di (...) alla quale non era stato ammesso, su valutazione dell'apposita commissione, per la mancata certificazione della conoscenza della lingua inglese;

che nel partecipare alla selezione il ricorrente non aveva formulato alcuna riserva in ordine ad un asserito diritto di precedenza, che aveva esercitato solo dopo essere stato escluso dalla procedura selettiva;

che quasi tutti i dipendenti vincitori della selezione erano stati assunti in precedenza a tempo determinato e, dunque, ove in ipotesi giuridicamente ipotizzabile, avrebbero vantato un diritto di precedenza analogo a quello vantato dal ricorrente.

Ciò premesso, la società eccepiva l'incompetenza territoriale e, nel merito, obiettava che il diritto di precedenza di cui all'art. 24, D.lgs. n. 81 del 2015 era incompatibile con la disciplina del reclutamento del personale prevista dall'art. 19 D.lgs. n. 175 del 2016 applicato dalla Suprema Corte a tutte le Società a prevalente partecipazione pubblica, potendo assumere rilievo, tutt'al più, a parità di punteggio, ma non poteva comportare che una Società a prevalente partecipazione pubblica, che dovesse assumere dipendenti a tempo indeterminato, potesse ritenersi esonerata dall'obbligo di espletare le procedure selettive imposte dalla legge in ossequio a principi di trasparenza, imparzialità, efficienza.

Aggiungeva che, in ogni caso, il diritto di precedenza è relativo ad assunzioni a tempo indeterminato per le "mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, presupposto non sussistente nel caso di specie.

Puntualizzava, infine, che la violazione del diritto di precedenza nelle assunzioni non produrrebbe la nullità delle assunzioni dei candidati selezionati in luogo dei titolari dell'asserito diritto di precedenza, né comporterebbe l'applicazione dell'art. 2932 c.c..

La sentenza impugnata.

Con la sentenza impugnata, il ricorso è stato respinto.

Il giudice di primo grado, premesso che la società resistente ha natura partecipata da amministrazioni pubbliche ed è soggetta alla disciplina del reclutamento del personale prevista dall'art. 19, comma 2, d. lgs. n. 175/2016, ha rilevato che l'invocato diritto di precedenza deve contemperarsi con predetta disciplina imperativa, volta ad imporre alla società a controllo pubblico o comunque a partecipazione pubblica prevalente il principio delle procedure selettive trasparenti, oggettive e imparziali, sicché il diritto di precedenza al più potrebbe farsi valere solo nell'ambito della partecipazione alla selezione pubblica.

Aggiunge il giudice che, nel caso di specie, il ricorrente non è stato ammesso alla procedura di selezione per mancanza dei requisiti richiesti e, precisamente, per mancanza del requisito della "conoscenza certificata della lingua inglese" livello fino a C1., avendo prodotto documentazione non equivalente al titolo richiesto.

Tanto rilevato, il giudice ha ritenuto irrilevante approfondire la questione delle equivalenze delle mansioni di "Addetto Operazioni Gestore (AOG)" rispetto a quelle di "...", pur puntualizzando che esse - sebbene affini - appaiono diverse, e ha ulteriormente precisato che la domanda di condanna alla costituzione del rapporto di lavoro non poteva in alcun caso trovare accoglimento, poiché in tema di prelazione obbligatoria, l'inadempimento del datore di lavoro, che si perfeziona con l'assunzione di soggetti diversi da quelli che hanno diritto di precedenza, costituisce solo fonte di responsabilità risarcitoria (cfr. Cass. 11737/2010).

Le spese sono state compensate.

L'appello

Avverso la sentenza propone appello il (...).

Con il primo motivo, deduce che il contemperamento dell'art. 24 del d. lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 che prevede il diritto di precedenza con l'art. 19 del D.Lgs. n. 175 del 2016 sarebbe dovuto avvenire prevedendo all'interno del bando specifiche regole per coloro che, come il ricorrente, avevano esercitato il più volte citato diritto di precedenza, ad esempio prevedendo che fossero destinati ad essi lavoratori alcuni dei posti messi a bando ovvero che fossero sottoposti solo al colloquio, essendo già accertato il possesso dei requisiti di ammissione alla selezione per la pregressa esperienza, non potendosi relegare, come ha erroneamente fatto il Giudice, il diritto di precedenza a titolo preferenziale da far valere solo successivamente al superamento della selezione.

Puntualizza l'appellante che il diritto di precedenza era stato acquisito dal lavoratore ben prima della partecipazione alla selezione ed era tutelato e garantito da apposita norma nazionale richiamata anche nel contratto a tempo determinato, sicché la titolarità di un diritto alla costituzione del rapporto di lavoro escludeva in radice la ricerca (e, quindi, la selezione) di candidati all'assunzione.

Con il secondo motivo, deduce che il giudice, sulla base della violazione sopra citata, avrebbe dovuto annullare anche il giudizio di non ammissione alla procedura per mancanza del requisito della "conoscenza certificata della lingua inglese" e che, in ogni caso, egli aveva allegato alla domanda di partecipazione alla procedura selettiva n. 502 del 2018 apposito certificato di conoscenza della lingua inglese rilasciato dal Liceo Scientifico "(...)" di Bova Marina (RC), idoneo ad attestare la conoscenza della lingua inglese, ai sensi dell'art. 3.1 della selezione ad evidenza pubblica prot. n. 520/2018 e successiva rettifica prot. n. 579/2018, così come confermato dalla consulenza allegata all'atto di appello, secondo cui "il livello della Lingua inglese attribuibile al ricorrente attraverso lo studio della stessa a scuola è equiparabile ad un Livello B2 del Quadro Comune Europeo di riferimento per le lingue...".

Con il terzo motivo, deduce che il giudice avrebbe errato nel qualificare le mansioni di Addetto Operazioni Gestore (AOG), già svolte dal ricorrente con contratto a termine, affini ma diverse da quelle di (...) (ADO) oggetto della procedura selettiva per l'assunzione a tempo indeterminato, trattandosi, in realtà, di mansioni equivalenti, come risultante dal prospetto riportato nell'appello, ove sono messe a confronto le relative declaratorie, ragion per cui le mansioni di (...) (ADO), oggetto della procedura selettiva per l'assunzione a tempo indeterminato, possono certamente essere considerate come "mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine", ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del D Lgs. n. 81 del 2015.

Si è costituita anche in appello la società resistente, contestando i motivi di appello.

Alla prima udienza del 18 dicembre 2020, la causa veniva rinviata, per la decisione, all'udienza del 3 dicembre 2021, con termine per note illustrative.

Su istanza depositata dalla difesa di parte appellante e motivata con lo stato di disoccupazione del (...) e le condizioni economiche precarie in cui versa la sua famiglia, il Presidente di sezione ha disposto l'anticipazione della trattazione all'udienza del 4 giugno 2021.

Successivamente, per un disguido, la causa veniva inserita tra quelle rinviate d'ufficio all'udienza del 5 novembre 2021, nell'ambito della riorganizzazione dei calendari legata all'emergenza COVID.

A seguito di nuova istanza della difesa, il Presidente di Sezione fissava la trattazione della causa all'udienza del 2 luglio 2021, in esito alla quale veniva disposta integrazione istruttoria, invitando parte appellata a produrre documentazione.

L'udienza del 15 ottobre 2021 veniva rinviata, per assenza giustificata del Presidente relatore.

L'odierna udienza si è svolta nelle forme di cui all'art. 221 del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020, come modificato dalle legge di conversione n. 77 del 17 luglio 2020, previa verifica della rituale comunicazione alle parti del decreto di fissazione della trattazione cartolare.

Nel termine assegnato, entrambe le parti hanno depositato note di trattazione scritta.

Il giorno dell'udienza, si è celebrata la camera di consiglio, in esito alla quale è stato depositato il dispositivo.

Motivi della decisione

L'appello è infondato.

E' opportuno premettere che nel ricorso di primo grado il petitum della domanda era costituito esclusivamente dalla richiesta di "...dichiarare il diritto del sig. (...) ad essere assunto ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e ss.mm.ii. (diritto di precedenza) e, per l'effetto, condannare la società resistente alla costituzione del rapporto di lavoro ex art. 2932 c.c. previo, se necessario, annullamento della graduatoria pubblicata all'esito della selezione ad evidenza pubblica (prot. 520/2018 e successiva errata corrige prot. 579/2018) finalizzata all'individuazione di risorse da inserire nell'organico di (...) S.p.A. ("(...)") presso lo scalo di Reggio Calabria e di ogni atto

connesso, collegato, presupposto, precedente e consequenziale, ivi compreso il bando ed il giudizio di non ammissione alle prove orali riportato dal ricorrente. Salvo ogni altro diritto. Con vittoria di spese ed onorari".

Prescindendo, per un momento, dalla obiezione preliminare sollevata dalla difesa della società, secondo cui il diritto di preferenza di cui all'art. 24 D. Lgs 81/2015 non sarebbe compatibile con l'obbligo del reclutamento del personale mediante selezione sancito per le società a controllo pubblico dall'art. 19 D.Lgs. 175/2016 (questione su cui si tornerà nel prosieguo), va anzitutto rilevato che nessun rilievo può attribuirsi all'aggiunta riportata nelle conclusioni dell'atto di appello, ove si legge Salvo ogni altro diritto ivi compreso quello al risarcimento del danno, non essendo stata avanzata la domanda risarcitoria in primo grado ed essendo quindi inammissibile in appello.

Neppure sarebbe possibile riconoscere la costituzione coattiva del rapporto di lavoro, per come precisato dal giudice di primo grado, il quale, a conclusione dell'iter argomentativo della sentenza, aveva puntualizzato, per completezza, "...che la domanda di condanna alla costituzione del rapporto di lavoro non poteva in alcun caso trovare accoglimento. Infatti, in conformità con i principi generali in tema di prelazione obbligatoria, l'inadempimento del datore di lavoro, che si perfeziona con l'assunzione di soggetti diversi da quelli che hanno diritto di precedenza, costituisce solo fonte di responsabilità risarcitoria (cfr. Cass. 11737/2010).

Avverso tale parte della pronuncia l'appello non muove alcuna censura, venendosi così a profilare una ipotesi di inammissibilità dell'impugnazione.

In ogni caso, la motivazione della sentenza sul punto è da condividere anche nel merito, essendo conforme a un orientamento consolidato secondo cui la violazione della prelazione obbligatoria non produce effetti reali, ma costituisce soltanto fonte di risarcimento dei danni. Tale principio ha portata generale, trovando applicazione in vari settori dell'ordinamento civilistico, quali quello della compravendita (Cassazione civile sez. III, 18/07/2008, n. 19928) e della società, ed è stato più volte affermato anche in tema di violazione di diritto di preferenza nelle assunzioni di lavoratori.

Con la pronuncia della Cassazione civile sez. lav., 05/10/2002, n. 14293, in tema di preferenza ai lavoratori licenziati ex art. 8, comma 1, della legge n. 223 del 1991 (che rinvia alla disciplina dettata dall'art. 15, comma sesto, della legge n. 264 del 1949), si è precisato che "... il diritto ad essere preferito nelle assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro l'anno non può trovare tutela in forma specifica ai sensi dell'art. 2932 c.c. Si tratta, infatti, non di un diritto, sia pure condizionato, alla stipulazione di un contratto di lavoro del quale sia predeterminato il contenuto, ma soltanto di un diritto ad essere preferiti come contraenti nel caso che il datore di lavoro decida di procedere a nuove assunzioni, la cui tipologia sarà definita proprio dalla decisione dell'imprenditore. Ne segue che, secondo i principi generali applicabili all'istituto della prelazione negoziale obbligatoria (ancorché di fonte legale), dall'inadempimento del datore di lavoro, che diviene definitivo con l'assunzione di soggetti diversi, non può che scaturire il diritto al risarcimento del danno (cfr. Cass. 4008-1997)".

I medesimi principi sono stati ribaditi da Cassazione civile sez. lav., 14/05/2010 n. 11737, secondo cui "In conformità, infatti, con i principi generali in tema di prelazione obbligatoria, l'inadempimento del datore di lavoro, che si perfeziona con l'assunzione di soggetti diversi da quelli che hanno diritto di precedenza, costituisce fonte di responsabilità risarcitoria...".

Alla stregua di tali consolidati principi, non sussistono i presupposti per il riconoscimento della specifica tutela richiesta dal lavoratore, consistente nella esecuzione coattiva dell'obbligo di concludere il contratto di lavoro, ai sensi dell'art. 2932 c.c..

Per completezza, deve osservarsi che anche a voler parcellizzare la domanda proposta dal (...), procedendo anche alla verifica della eventuale sussistenza del diritto all'assunzione (nelle conclusioni si legge dichiarare il diritto del sig. (...) ad essere assunto ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e ss.mm.ii. (diritto di precedenza) a prescindere dalle conseguenti, inammissibili tutele costitutive e risarcitorie, la domanda non potrebbe essere accolta.

Proprio nell'ottica dello scrutinio di tale domanda la Corte aveva chiesto alla società di chiarire se tutti o solo alcuni dei lavoratori tra quelli assunti in esito alla selezione avessero maturato il diritto di precedenza su cui poteva contare astrattamente il (...).

Tuttavia, l'approfondimento della questione (che non risulta aver costituito ancora oggetto specifico di pronunce giurisdizionali di legittimità) induce la Corte a condividere l'obiezione formulata dalla difesa della società, secondo cui il diritto di preferenza sancito dall'art. 24 D. Lgs. 81/2015 non può trovare applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle società a partecipazione pubblica (quale è pacificamente la odierna appellata, non avendo costituito detta qualifica oggetto di contestazione tra le parti), a ciò ostando la sopravvenuta normativa introdotta per tale categoria di enti societari, e precisamente l'art. 19, comma 2 D. Lgs. 175/2016, il quale impone alle società a controllo pubblico di stabilire "criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 35, comma 3" ed al comma 4 prevede espressamente la nullità dei contratti di lavoro stipulati in difetto dei provvedimenti e delle procedure di cui al comma 2.

La norma in questione, nello stabilire una sorta di equiparazione delle società a partecipazione pubblica agli enti pubblici veri e propri, quanto alle procedure di reclutamento del personale, introduce una vera e propria incompatibilità tra questo tipo di società e forme di assunzione che eludano l'obbligo della selezione con criteri di trasparenza e imparzialità.

A tale conclusione è giunta di recente la Corte di cassazione con riferimento alla diversa fattispecie della conversione dei contratti a termine stipulati illegittimamente, ritenuta appunto inammissibile proprio in ragione del divieto posto dall'art. 18 D.L. 119/2018, sul quale è modellato l'art. 19 D.Lgs. 175/2016 (con la sola differenza che questa seconda disposizione ha introdotto la espressa previsione della nullità dei contratti stipulati in violazione delle regole selettive).

Segnatamente, nella pronuncia appena richiamata, la Suprema Corte, precisa che Con la disposizione in commento (l'art. 18 n. d.e.) il legislatore nazionale, pur mantenendo ferma la natura privatistica dei rapporti di lavoro, sottratti alla disciplina dettata dal D.Lgs. n. 165 del 2001, ha inteso

estendere alle società partecipate i vincoli procedurali imposti alle amministrazioni pubbliche nella fase del reclutamento del personale, perché l'erogazione di servizi di interesse generale pone l'esigenza di selezionare secondo criteri di merito e di trasparenza i soggetti chiamati allo svolgimento dei compiti che quell'interesse perseguono (C.d.S. - Sezione Consultiva per gli atti normativi n. 2415/2010).

La norma recepisce i principi affermati dalla Corte Costituzionale già a partire dalla sentenza n. 466/1993, con la quale il Giudice delle leggi ha osservato che il solo mutamento della veste giuridica dell'ente non è sufficiente a giustificare la totale eliminazione dei vincoli pubblicistici, ove la privatizzazione non assuma anche "connotati sostanziali, tali da determinare l'uscita delle società derivate dalla sfera della finanza pubblica".

Muovendo da tali premesse, la Corte prosegue osservando che "..Una volta affermato che per le società a partecipazione pubblica il previo esperimento delle procedure concorsuali e selettive condiziona la validità del contratto di lavoro, non può che operare il principio richiamato al punto 2 secondo cui anche per i soggetti esclusi dall'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 36 la regola della concorsualità imposta dal legislatore, nazionale o regionale, impedisce la conversione in rapporto a tempo indeterminato del contratto a termine affetto da nullità.

Diversamente opinando si finirebbe per eludere il divieto posto dalla norma imperativa che, come già evidenziato, tiene conto della particolare natura delle società partecipate e della necessità, avvertita dalla Corte Costituzionale, di non limitare l'attuazione dei precetti dettati dall'art. 97 Cost. ai soli soggetti formalmente pubblici bensì di estenderne l'applicazione anche a quelli che, utilizzando risorse pubbliche, agiscono per il perseguimento di interessi di carattere generale.

Tali argomentazioni, illustrate dalla Corte con riferimento alle disposizioni di cui al D.Lgs. 368/2001, che prevedono per i rapporti di lavoro privato la conversione in contratto a tempo indeterminato nei casi di abuso del contratto a termine, ben possono estendersi anche alla previsione di cui all'art. 24 D.Lgs. 81/2015, che ricalca analoga previsione contenuta all'art. 5 del D. Lgs. 368/2001, poiché ammettere che si debba procedere all'assunzione di personale già dipendente con contratto a termine al di fuori di una selezione finalizzata ad assicurare la trasparenza e la imparzialità costituirebbe una elusione del divieto della richiamata norma imperativa e, per suo tramite, del principio di buon andamento della pubblica amministrazione fissato dall'art. 97 Cost. Sicché siffatti contratti sarebbero nulli, per violazione di norma imperativa, così come inapplicabile è da considerare il Regolamento di selezione e gestione del personale vigente (PG04 del 23/03/2016) allegato al Modello di organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla predetta società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nella parte in cui prevede, al paragrafo 4.2.2., rubricato "Iter di selezione del personale", che nella selezione delle risorse a tempo indeterminato e determinato necessarie per far fronte al fabbisogno operativo, la società "riconosce il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato o determinato ai soggetti che abbiano già prestato la medesima attività alle dipendenze alle dipendenze di (...) e che, entro 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, abbiano manifestato in forma scritta la volontà di avvalersene".

Resta da precisare che non possono essere esaminate - in quanto tardive e quindi inammissibili - le censure sollevate soltanto nell'atto di appello in ordine alla asserita necessità che il bando prevedesse disposizioni speciali (riserva o previsione del solo colloquio) volte a contemperare la necessità della selezione con il diritto di precedenza, poiché nel ricorso di primo grado l'eventuale annullamento della selezione era stato richiesto solo come effetto del riconoscimento diretto del diritto di preferenza, non per eventuali illegittimità del bando.

Va confermata anche in questo grado la compensazione integrale delle spese di lite, in considerazione non soltanto della peculiarità della fattispecie oggetto di esame e della novità delle questioni trattate, ma anche della condotta extraprocessuale assunta dalla società, che nel prevedere nel contratto e nel regolamento citato il diritto di preferenza ha certamente contribuito a ingenerare nel lavoratore l'affidamento - sia pure erroneo - sulla titolarità di siffatta precedenza.

Sussistono i presupposti per il versamento di una somma pari al doppio del contributo unificato, se dovuto.

P.Q.M.

la corte d'appello di Reggio Calabria, sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto con ricorso depositato da (...) contro (...) S.p.A. (...), avverso la sentenza del Tribunale di Reggio Calabria n. 58/2020, pubblicata in data 16 gennaio 2020, ogni contraria domanda eccezione difesa disattesa, così provvede:

rigetta l'appello

dichiara interamente compensate le spese di questo grado

Sussistono i presupposti per il versamento di una somma pari al doppio del contributo unificato, se dovuto.

Così deciso in Reggio Calabria il 19 novembre 2021.

Depositata in Cancelleria il 3 dicembre 2021.