N. 3238/26 R.G.L.

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa

da

[redacted]

con l'Avv. Angelone e l'Avv. Scarpelli del Foro di Milano, domiciliato presso lo Studio dei difensori in Milano, via Orti n. 2

- RICORRENTE / RESISTENTE IN VIA RICONVENZIONALE -

contro

[redacted]

con l'Avv. Spina del Foro di Campobasso, elettivamente domiciliata presso lo Studio del difensore in Roma, via Monte d'Oro n. 16

- RESISTENTE -

e contro

[redacted]

con l'Avv. Vertucci del Foro di Roma, elettivamente domiciliata presso il domicilio digitale del difensore all'indirizzo PEC avv.mariavertucci@legalmail.it

- RESISTENTI / RICORRENTE IN VIA RICONVENZIONALE -

Oggetto: licenziamento per giustificato motivo oggettivo

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

FATTO

con ricorso depositato in data 9 marzo 2026, [redacted] conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – [redacted] s.r.l. e [redacted] s.r.l. per sentir accogliere le seguenti conclusioni:

"*In via principale:*

a) accertare e dichiarare, per tutti i motivi in fatto e diritto esposti nel presente ricorso, l'inefficacia, l'invalidità e, in ogni caso, l'illegittimità del licenziamento intimato al signor [redacted] *e, per l'effetto,*

b) ordinare la reintegrazione del Ricorrente nel posto di lavoro, alle dipendenze della resistente [redacted] *S.r.l. o, in caso di intervenuta cessione di ramo d'azienda, alle dipendenze della* [redacted] *S.r.l., cessionaria ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., con attribuzione delle medesime mansioni o di mansioni equivalenti;*

c) condannare [redacted] *S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, o, in caso di intervenuta cessione di ramo d'azienda, alle dipendenze della* [redacted] *S.r.l., cessionaria ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del Ricorrente, di un'indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 3, co. 2, Decreto Legislativo n. 23/2015, corrispondente alla retribuzione medio tempore maturata calcolata in base all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., corrispondente a Euro 2.402,70, salvo il limite massimo previsto dalla legge; nonché con condanna al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione;*

In subordine rispetto alle domande sub b) e c):

d) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al Ricorrente, con comunicazione del 9 giugno 2025, a fronte del mancato rispetto dell'obbligo di repêchage, e per l'effetto

e) ex art. 3, comma 1, Decreto Legislativo n. 23/2015, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare in solido le Società Convenute, in persona dei legali rappresentanti pro tempore, o comunque la [redacted] *S.r.l., a corrispondere al signor A* [redacted] *a titolo di indennità, l'importo lordo di Euro 86.497,20, pari a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., corrispondente a Euro 2.402,70, ovvero il diverso importo ritenuto di giustizia, in ogni caso non inferiore alla somma lorda di Euro 14.416,20, corrispondente a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., ovvero la diversa somma che verrà accertata in corso di causa;*

in via ulteriormente subordinata, rispetto alle domande sub d) ed e):

f) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al Ricorrente, con comunicazione del 9 giugno 2025, a fronte della violazione del requisito di motivazione, e per l'effetto

g) ex art. 4 Decreto Legislativo n. 23/2015, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare in solido le Società Convenute, o comunque la [redacted] *S.r.l., in persona dei legali rappresentanti pro tempore, a corrispondere al signor* [redacted] *a titolo di indennità, l'importo lordo di Euro 28.832,40, pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., corrispondente a Euro 2.402,70, ovvero il diverso importo ritenuto di giustizia, in ogni caso non inferiore alla somma lorda di Euro 4.805,40, corrispondente a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., ovvero la diversa somma che verrà accertata in corso di causa;*

in via di ulteriore subordine, rispetto alle domande sub f) e g):

h) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al Ricorrente, con comunicazione del 9 giugno 2025, a fronte del mancato rispetto dell'obbligo di repêchage, e per l'effetto

i) ex art. 3, comma 1, Decreto Legislativo n. 23/2015, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare in solido le Società Convenute, in persona dei legali rappresentanti pro tempore, o comunque la [redacted] S.r.l., a corrispondere al signor [redacted] a titolo di indennità, l'importo lordo di Euro 43.248,60, pari a 18 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., corrispondente a Euro 2.402,70, ovvero il diverso importo ritenuto di giustizia, in ogni caso non inferiore alla somma lorda di Euro 7.208,10, corrispondente a 3 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., ovvero la diversa somma che verrà accertata in corso di causa;

in via di estremo subordine, rispetto alle domande sub h) e i):

j) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al Ricorrente, con comunicazione del 9 giugno 2025, a fronte della violazione del requisito di motivazione, e per l'effetto

k) ex art. 4 Decreto Legislativo n. 23/2015, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare in solido le Società Convenute, o comunque la [redacted] S.r.l., in persona dei legali rappresentanti pro tempore, a corrispondere al signor [redacted] a titolo di indennità, l'importo lordo di Euro 14.416,20, pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., ovvero il diverso importo ritenuto di giustizia, in ogni caso non inferiore alla somma lorda di Euro 2.402,70, corrispondente ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., ovvero la diversa somma che verrà accertata in corso di causa;

In ogni caso:

l) …

m) per ogni somma con rivalutazione monetaria e interessi legali dal sorgere del diritto alla data di notificazione del presente ricorso".

Con vittoria delle spese di lite.

Si costituiva ritualmente in giudizio [redacted] s.r.l. eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso, e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese; in particolare, la convenuta così concludeva:

"*Voglia l'Ill.mo Tribunale adito, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, così provvedere:*

In via principale, accertare e dichiarare la piena legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da [redacted] S.r.l. al ricorrente con lettera del 9 giugno 2025, per la sussistenza delle ragioni organizzative poste a fondamento del recesso e per il corretto adempimento degli obblighi di legge e contrattuali, ivi compreso l'obbligo di repêchage, e, per l'effetto, rigettare integralmente il ricorso e tutte le domande ivi formulate, in quanto infondate in fatto e in diritto;

In via subordinata e meramente gradata, nella denegata ipotesi in cui il Tribunale dovesse ritenere il licenziamento illegittimo per ragioni diverse dall'insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del recesso, e segnatamente per ritenuto non pieno assolvimento dell'obbligo di repêchage, dichiarare applicabile la sola tutela indennitaria di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015 e, per l'effetto, condannare [redacted] S.r.l. al pagamento, in favore

del ricorrente, della sola indennità risarcitoria nella misura ritenuta di giustizia, e comunque in misura contenuta e prossima al minimo di legge, tenuto conto della limitata anzianità di servizio, delle dimensioni aziendali e dell'assenza di profili di arbitrarietà o pretestuosità della condotta datoriale;

In via ulteriormente subordinata, nella denegata ipotesi in cui il Tribunale dovesse ritenere sussistenti i presupposti per l'applicazione dell'art. 2112 c.c., accertare che ogni eventuale effetto nei confronti di [redacted] *S.r.l. resta comunque subordinato al previo accertamento dell'illegittimità del licenziamento e della riferibilità del trasferimento all'entità economica cui sarebbe stata addetta la posizione del ricorrente, con ogni conseguenza di legge*".

Con vittoria delle spese di lite.

Si costituiva ritualmente in giudizio anche [redacted] s.r.l. eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso, e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese; in particolare, la convenuta – che formulava, altresì, domanda riconvenzionale – domandava:

"*Voglia codesto Ecc.mo Tribunale adito accogliere le seguenti conclusioni:*

in rito:

a) autorizzare la [redacted] *a r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, alla chiamata in causa del terzo,* [redacted] *S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in* [redacted] *c.f. e P. Iva* [redacted] *p.e.c.* [redacted] *in sua garanzia e manleva ai sensi degli artt. 106 e 269 c.p.c. in relazione agli articoli 9 e 10 del Contratto di affitto di ramo d'azienda sottoscritto l'1 ottobre 2025, e conseguentemente disporre il differimento della prima udienza di trattazione fissata al 21 aprile 2026, al fine di consentire la chiamata del terzo e la sua costituzione; terzo dal quale la* [redacted] *S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, chiede – nel merito – di essere garantita e manlevata in caso di condanna, a qualsiasi titolo o causa, unitamente alla* [redacted] *S.r.l.;*

sempre in rito:

b) in ragione della spiegata domanda riconvenzionale da parte della [redacted] *S.r.l., di cui al motivo n.3 della presente memoria, adottare ogni provvedimento opportuno ai sensi dell'articolo 418 c.p.c.;*

in via preliminare:

1) *dichiarare il ricorso inammissibile, per intervenuta decadenza ex art. 6 Legge n. 604/1966, per le ragioni esplicitate al motivo di rubrica n.1 della presente memoria e conseguentemente rigettarlo;*
2) *in ogni caso, dichiarare l'inammissibilità del ricorso nei confronti della* [redacted] *S.r.l. per tardività e/o violazione del diritto di difesa, come esplicitato al motivo di rubrica n.2 della presente memoria e conseguentemente rigettarlo;*
3) *accertare e dichiarare il difetto di legittimazione passiva della* [redacted] *S.r.l. e, per l'effetto, rigettare in toto tutte le relative domande formulate nei suoi confronti;*

nel merito:

4) *rigettare in toto il ricorso e le relative domande formulate dal ricorrente, perché infondate in fatto ed in diritto, per come meglio specificato nei motivi della presente memoria rubricati ai nn. 4 e 5;*

5) *in ogni caso, escludere l'applicazione della tutela reintegratoria, per insussistenza dei relativi presupposti;*

6) *in via subordinata, nella denegata ipotesi di accoglimento anche parziale delle domande attoree, determinare l'eventuale indennità spettante al ricorrente nel minimo di Legge, tenendo conto dell'anzianità di servizio e del contesto di crisi aziendale; disporre la detrazione dell'*aliunde perceptum *e* percipiendum*, con particolare riferimento alle somme percepite dal medesimo ricorrente a titolo di indennità mensile di disoccupazione (NASpi) e/o redditi da lavoro successivi al licenziamento; a tal fine ordinare l'esibizione ex art. 210 c.p.c. all'INPS della relativa documentazione.*

In via riconvenzionale:

7) *accertare e dichiarare l'insussistenza dei presupposti per l'applicazione dell'art. 2112 c.c. nei confronti della* [redacted] *S.r.l.;*

8) *accertare e dichiarare la sopravvenuta inefficacia, a decorrere dall'1 ottobre 2026, del Contratto di affitto di ramo d'azienda sottoscritto l'1 ottobre 2025 dalla* [redacted] *S.r.l, dalla* [redacted] *S.r.l. e dalla* [redacted] *S.r.l., con conseguente declaratoria di inesistenza dei presupposi per disporre l'applicazione alla presente fattispecie dell'articolo 2112 c.c. in danno della suddetta* [redacted] *S.r.l. e conseguente declaratoria di sua estromissione dal presente Giudizio per difetto di legittimazione passiva come meglio specificato nel motivo n.3;*

9) *accertare e dichiarare il diritto della suddetta* [redacted] *S.r.l. ad essere manlevata e/o tenuta indenne da parte della* [redacted] *S.r.l. e della* [redacted] *S.r.l., da ogni eventuale condanna, ai sensi degli articoli 9 e 10 del Contratto di affitto di ramo d'azienda dell'1 ottobre 2025, e per l'effetto condannare le stesse* [redacted] *S.r.l. e della* [redacted] *S.r.l. al pagamento di qualsiasi importo direttamente al ricorrente;*

in ogni caso:

10) *condannare le suddette* [redacted] *S.r.l. e* [redacted] *S.r.l. alla rifusione di tutte le somme eventualmente corrisposte dalla* [redacted] *S.r.l. al ricorrente;*

11) *rigettare le istanze istruttorie formulate dal ricorrente per i motivi espressi supra*".

Con vittoria delle spese di lite.

Con ordinanza dell'11 giugno 2026, il Giudice rigettava l'istanza di estensione del contraddittorio in quanto, "*impregiudicate le ragioni che* [redacted] *s.r.l. intende*[va] *far valere nei confronti di* [redacted] *S.r.l. per il caso di soccombenza nel presente giudizio,* [riteneva] *che la domanda prospettata dalla difesa di* [redacted] *s.r.l. – rispetto alla quale* [risultava] *funzionale l'integrazione del contraddittorio con la predetta società – non giustific*[asse] *l'integrazione neppure ai sensi dell'art. 106 c.p.c., trattandosi di un rapporto contrattuale e di un'ipotesi di garanzia estranei al contenzioso lavoristico propriamente inteso, così*

come alla competenza funzionale del Giudice del Lavoro, e dovendosi tener conto delle pregnanti esigenze di celerità e concentrazione proprie del rito del lavoro" (cfr. ordinanza).

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione, all'udienza del 6 agosto 2026, il Giudice invitava alla discussione e, all'esito, decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 60 giorni ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Come risulta dalla documentazione di causa, [redacted] è stato assunto da [redacted] s.r.l. (cfr. doc. 1, fascicolo ricorrente) in data 16 febbraio 2022, con contratto di lavoro a tempo determinato e *full-time*, avente decorrenza dall'1 marzo 2022 al 31 agosto 2022, quale operaio di V livello C.C.N.L. Pulizia Multiservizi – Aziende Industriali e mansioni di idraulico manutentore (doc. 3, fascicolo ricorrente).

Alla scadenza del 31 agosto 2022, il rapporto è stato trasformato – a parità di condizioni contrattuali – in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (doc. 4, fascicolo ricorrente); il successivo 9 giugno 2025, la datrice di lavoro ha intimato la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo (doc. 5, fascicolo ricorrente).

*

1.1. Con il presente giudizio, il lavoratore chiede di accertare l'illegittimità del licenziamento che impugna per una pluralità di ragioni: contesta la sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento e, in ogni caso, la sussistenza di un nesso di causalità tra la suddetta ragione e la sua posizione lavorativa; lamenta la violazione dei criteri di correttezza e buona fede nella scelta del lavoratore da licenziare tra posizioni fungibili; si duole, infine, della violazione dell'obbligo di *repêchage*.

Tanto premesso, deducendo la sussistenza di un'ipotesi di cui all'art. 2112 c.c. tra [redacted] s.r.l. e [redacted] s.r.l., conclude come sopra precisato.

*

1.2. Il ricorso deve essere accolto nei limiti e per le ragioni di seguito evidenziate.

*** * ***

2. Preliminarmente, deve essere disattesa l'eccezione di decadenza sollevata da [redacted] s.r.l.

*

2.1. La società sostiene che il lavoratore sarebbe decaduto dalla possibilità di impugnare il licenziamento per cui è causa, in quanto non vi sarebbe prova alcuna dell'inoltro tempestivo della lettera *ex* art. 410 c.p.c.

Come noto, ai sensi dell'art. 6 Legge 604/1966, "*il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo*".

L'art. 410 c.p.c., dal canto suo, dispone che "*[I]. Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413. [II]. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. [III]. Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale. [IV]. Le commissioni, quando se ne*

ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori. [V]. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte… [VII]. Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. [VIII]. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave".

*

2.2. Orbene, nel caso di specie, risulta documentalmente provato che [redacted] abbia impugnato stragiudizialmente il licenziamento del 9 giugno 2025 con lettera del 27 giugno 2025 (doc. 6, fascicolo ricorrente).

Decorsi 178 giorni e, dunque, tempestivamente, il lavoratore ha promosso il tentativo di conciliazione *ex* art. 410 c.p.c. a mezzo PEC inviata in data 22 dicembre 2025 (docc. 7 e 10, fascicolo ricorrente)

Contrariamente a quanto sostenuto in discussione dalla procuratrice di [redacted] s.r.l., le ricevute di accettazione e consegna, depositate con la memoria di replica alla riconvenzionale (doc. 10, fascicolo ricorrente), non risultano prodotte tardivamente: quella di decadenza è eccezione in senso stretto e, pertanto, l'esigenza della suddetta produzione è sorta solo a seguito della costituzione in giudizio di [redacted] s.r.l.

Ne consegue, che la produzione risulta tempestiva.

Ciò posto, è circostanza pacifica che [redacted] s.r.l. non abbia aderito al tentativo di conciliazione, e il rifiuto della datrice di lavoro deve ritenersi tacitamente manifestato alla scadenza del termine di venti giorni entro cui avrebbe dovuto depositare "…*presso la commissione di conciliazione... una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale*"; sicché, in ossequio alla previsione di cui all'art. 6, co. 2, Legge 604/1966, [redacted] avrebbe dovuto promuovere l'odierna azione – a pena di decadenza – entro i successivi sessanta giorni, ossia entro il 12 marzo 2026.

Il ricorso introduttivo del presente procedimento è stato depositato il 9 marzo 2026 e, dunque, tempestivamente.

*** * ***

3. Sotto un profilo di ordine generale, deve rammentarsi quanto segue.

*

3.1. Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni tecniche, organizzative e/o produttive è rimesso alla valutazione del datore di lavoro ed è precluso al Giudice sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione più tipica della libertà di iniziativa economica di cui all'art. 41 Costituzione.

In tali ipotesi rientra senz'altro il caso del riassetto organizzativo attuato per ottenere una più economica gestione dell'impresa, rispetto alla quale non è consentito sindacare la scelta dei criteri che vi sono posti a fondamento; non è nemmeno sindacabile, nei suoi profili di congruità e opportunità, la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il dipendente licenziato, a condizione che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato (sul punto, Cass. Civ., Sez. Lav., 30 novembre 2010, n. 24235).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, peraltro, non può ritenersi legittimato nel solo caso in cui la parte datoriale si trovi nella necessità di affrontare una situazione di crisi o, comunque, una sfavorevole e duratura congiuntura economica: l'orientamento, da tempo consolidato presso questo Tribunale, ha trovato definitiva conferma nella sentenza a mezzo della quale il Supremo Collegio ha chiarito che, "*ai fini della legittimità del licenziamento individuale intimato per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 l. n. 604 del 1966, tra le ragioni inerenti all'attività produttiva*

ed all'organizzazione del lavoro rientrano anche quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell'impresa purché si traducano in un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo dell'impresa dal quale derivi la soppressione di una determinata posizione lavorativa", e che, "*ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare, essendo sufficiente dimostrare l'effettività del mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa, a meno che il datore di lavoro non abbia motivato il licenziamento richiamando l'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 7 dicembre 2016, n. 25201).

*

3.2. Nei limiti delineati dal principio della libertà di iniziativa economica riconosciuta dall'ordinamento costituzionale, dunque, il controllo del Giudice sulla legittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo attiene fondamentalmente all'esigenza di verificare l'esistenza di un puntuale e concreto nesso di causalità tra le ragioni aziendali addotte a giustificazione del recesso e il recesso medesimo: ai sensi dell'art. 30, co. 1, Legge 183/2010, "*in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di… recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai princìpi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente. L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto*".

Se, allora, non sono sindacabili le scelte gestionali e organizzative effettuate dal datore di lavoro, può e deve essere verificata in concreto – ove contestata – la sussistenza di un nesso causale tra quelle scelte e il conseguente licenziamento.

In questa specifica prospettiva, il sindacato giudiziale non può che muovere dalle ragioni invocate dall'imprenditore a giustificazione del recesso e cristallizzate nella lettera di licenziamento, dovendosi ritenere assolutamente preclusa la possibilità di

una successiva modifica o integrazione delle stesse, anche in ossequio a quanto sancito dall'art. 2, co. 2, Legge 604/1966 – per come modificato dall'art. 1, co. 37, Legge 92/2012 – a mente del quale "*la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato*".

La motivazione addotta a fondamento del licenziamento costituisce, dunque, al tempo stesso, ambito e limite del sindacato giudiziale.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di chiarire che – ai fini della legittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo – è sempre necessario che le ragioni addotte dal datore di lavoro a giustificazione del medesimo incidano, in termini di "causa efficiente" sulla posizione lavorativa del dipendente licenziato: "*affinché possa configurarsi la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non è sufficiente accertare la sussistenza delle ragioni addotte dal datore di lavoro a sostegno della modifica organizzativa da lui attuata, essendo sempre necessario che dette ragioni incidano, in termini di causa efficiente, sulla posizione lavorativa ricoperta dal lavoratore licenziato, solo così potendosi verificare la non pretestuosità del recesso*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 28 marzo 2019, n. 8661).

La mancanza di una correlazione causale e, prima ancora, inevitabilmente, l'impossibilità stessa di configurare una connessione eziologica anche potenziale costituiscono, non solo prova dell'insussistenza della ragione giustificatrice del licenziamento di un determinato dipendente, ma, di fatto, dimostrazione dell'uso illegittimo del potere di recesso datoriale; in proposito, il Supremo Collegio ha ritenuto che "*…i giudici del merito, ai quali compete, hanno correttamente effettuato in concreto una valutazione circa l'effettività della ragione addotta dall'imprenditore a giustificazione del recesso, traendo dalla mancanza di nesso causale con la posizione lavorativa del lavoratore una dissonanza che svela l'uso distorto del potere datoriale*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 11 novembre 2019, n. 29101 – parte motiva).

Qualora il controllo sull'effettività delle ragioni (intese quale nucleo essenziale composto di fatto, nesso di causalità e posizione lavorativa interessata dal recesso) dia esito negativo, dovrà necessariamente concludersi per l'illegittimità del licenziamento in ragione della verificata insussistenza della causa giustificatrice posta a fondamento del recesso.

*

3.3. Può accadere, tuttavia, che il posto di lavoro da sopprimere riguardi posizioni omogenee, e quindi fungibili, occupate da più dipendenti.

In questi casi, l'individuazione del dipendente da licenziare deve fondarsi, sempre, su criteri di scelta oggettivi, nonché essere conforme ai principi di correttezza e buona fede (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 11 giugno 2004, n. 11124; Cass. Civ., Sez. Lav., 9 maggio 2002, n. 6667).

In assenza di una espressa previsione normativa in tal senso, la scelta tra più lavoratori non deve necessariamente essere operata applicando i criteri di cui all'art. 5 Legge 223/1991: questi ultimi possono, senz'altro, assurgere a esempio di parametri obiettivi di scelta; tuttavia, sono legittimi anche criteri diversi, a condizione che risultino obiettivi e non strumentali all'espulsione di un lavoratore non gradito (Cass. Civ., Sez. Lav., 8 luglio 2016 n. 14021).

Il datore di lavoro dovrà sempre essere ammesso a provare di aver applicato quel criterio, differente, ma ugualmente neutrale e, in quanto tale, legittimo (Cass. Civ., Sez. Lav., 28 marzo 2011, n. 7046); il Supremo Collegio, d'altronde, ha chiarito che, "*in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ravvisato nella soppressione di un posto di lavoro in presenza di più posizioni fungibili perché occupate da lavoratori con professionalità sostanzialmente omogenee, ove non sia utilizzabile il criterio dell'impossibilità di* repêchage*, il datore di lavoro deve individuare il soggetto da licenziare secondo i principi di correttezza e buona fede e, in questo contesto, la l. n. 223/1991, art. 5, offre uno "standard" idoneo ad assicurare una scelta conforme a tale canone, ma non può escludersi l'utilizzabilità di altri criteri, purché non arbitrari, improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 30 agosto 2018, n. 21438).

Sicché, l'individuazione di un criterio oggettivo differente, ma in concreto idoneo a garantire una scelta improntata alle regole di correttezza di cui all'art. 1175 c.c., risulterà senz'altro legittimo.

*

3.4. Si rammenti, infine, che il licenziamento deve essere l'*extrema ratio*, con la conseguenza che la risoluzione del rapporto di lavoro può ritenersi legittima solo qualora il datore provi di non poter diversamente e utilmente reimpiegare il dipendente interessato dalla soppressione dell'originario posto di lavoro.

Come noto, difatti, "*il principio posto dall'art 2118 cod civ, secondo il quale sono irrilevanti i motivi che abbiano indotto l'imprenditore a recedere dal rapporto di lavoro, e stato modificato dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, che, nell'ipotesi di datore di lavoro che impieghi più di trentacinque dipendenti, consente il licenziamento con preavviso solo se socialmente giustificato, ossia determinato o da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, oppure da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa, e pone a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento. Conseguentemente il giudice deve accertare, attraverso gli elementi probatori forniti dal datore di lavoro ed indipendentemente dalle giustificazioni addotte da costui, se obiettivamente sussistevano, nella specie, gli estremi obiettivi per far luogo alla cessazione del rapporto e quindi, nell'ipotesi di licenziamento ascritto a necessita di ristrutturazione dell'azienda, se il lavoratore potesse venire utilmente adibito a mansioni diverse da quelle per le quali era stato assunto*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 12 dicembre 1972, n. 3578).

Il *repêchage* – che è, dunque, "*…l'onere di non potere ragionevolmente utilizzare il dipendente interessato dal recesso in altre mansioni diverse da quelle che svolgeva*" – "*costituisce una creazione giurisprudenziale (tratta dalla esegesi della L. n. 604 del 1966, art. 3, formante indiscutibilmente parte del diritto vivente"* (Cass. Civ., sez. Lav., 3 dicembre 2019, n. 31520 – parte motiva): recentemente, difatti, la Corte Costituzionale – nel dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, co. 2, D. Lgs. 23/2015, "*nella parte in cui non prevede che si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro*" – ha fatto un espresso riferimento all'obbligo di *repêchage* quando ha precisato che la "*insussistenza del fatto materiale*" è nozione "*rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore*" (Corte Cost., 16 luglio 2024, n. 128).

Come chiarito dal Supremo Collegio, con orientamento ormai consolidato, "*in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di "*repêchage*" del dipendente licenziato, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili, essendo contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra i suddetti oneri*" (Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza 22 marzo 2016, n. 5592).

*** * ***

4. Ciò posto, passando al merito della questione, si osserva quanto segue.

***

4.1. Come risulta dalla documentazione di causa, [redacted] s.r.l. ha intimato a [redacted] il licenziamento per giustificato motivo oggettivo così motivandolo:

> "*Con la presente, da valere ad ogni effetto di legge, Le comunichiamo il Suo licenziamento a decorrere dal 09/06/2025 (ultimo giorno di lavoro). Specifichiamo contestualmente la motivazione della risoluzione del rapporto in ragione della risoluzione del contratto di servizi (Committenza COMUNE DI MILANO - Direzione Piazza della Scala, 2 20121 Milano), che ha determinato un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione delle posizioni lavorative in esso allocate, e la conseguente soppressione dei posti di lavoro correlati alla sua mansione. Le ragioni poste alla base della risoluzione del rapporto sono, pertanto, legate alla riorganizzazione aziendale della scrivente società correlata all'ottimizzazione delle risorse e una riduzione dei costi superflui. La scrivente, conferma altresì assolto l'obbligo di repêchage non avendo possibilità di riallocazione in mansioni equivalenti o vacanti, ed altresì conferma di aver esperito iter normativo art. 4 CCNL Imprese pulizia e servizi integrati multiservizi - art. 7 comma 4Bis DL 31/12/2007 - N. 248 L. 28/2/2008 N. - L.28/2/2008 N. 31, con comunicazione alla Stazione Appaltante e alle OO.SS. Segreterie Territoriali. Voglia, pertanto, considerare la presente quale preavviso di disdetta del Suo contratto di lavoro e ritenere quale ultimo giorno lavorativo il 09/06/2025, invitandola alla restituzione delle dotazioni aziendali, in pan data*" (doc. 5, fascicolo ricorrente).

***

4.2. Come anticipato, [redacted] contesta la sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro a fondamento del recesso per cui è causa e, in ogni caso, l'esistenza di un nesso di causalità tra la ragione del licenziamento e la sua posizione lavorativa.

*

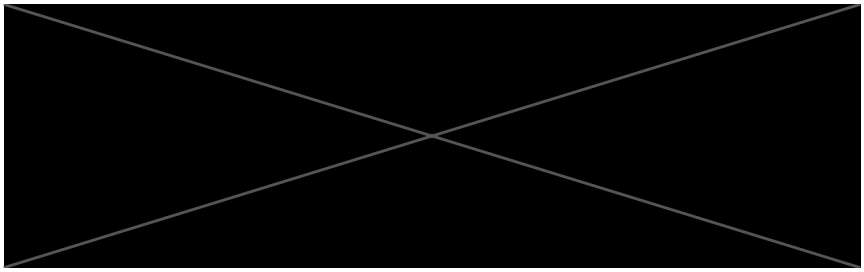
4.2.1. Al riguardo, deve osservarsi che la perdita dell'appalto del Comune di Milano risulta documentalmente provata.

[redacted] s.r.l., difatti, ha provato di aver inoltrato al Comune di Milano e alle Organizzazioni Sindacali una comunicazione avente per oggetto il "*CAMBIO D'APPALTO_ COMMESSA CESSANTE ART. 4 CCNL IMPRESE PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI – ART. 7 COMMA 4BIS*

DL 31/12/2007 N.248 – L.28/2/2008 N. 31 APPALTO per l'esecuzione in subappalto del servizio di gestione, conduzione e manutenzione "Servizio A" e al canone servizio di manutenzione estiva "Servizio C", da svolgersi presso gli edifici del Comune di Milano, ubicati nelle Circoscrizioni n. 6 e 7 – Riferimento [redacted]" (doc. 4, fascicolo [redacted].

Con la suddetta missiva, la datrice di lavoro ha rappresentato quanto segue: "*PREMESSO CHE 1.* [redacted] *S.r.l. non ha ricevuto invito alla procedura di gara per il rinnovo dell'appalto in oggetto avente scadenza 15/04/2025; 2. A seguito del punto 1 della presente in data 15/04/2025 cesserà la gestione dei servizi oggetto d'appalto. 3. Ai sensi della normativa vigente e dell'art. 4 del CCNL Imprese Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi, la gestione subentrante sarà tenuta ad assumere tutto il personale dipendente allocato esclusivamente nell'appalto da almeno quattro mesi. 4. Il personale attualmente impiegato in via esclusiva nell'appalto è indicato nell'allegato 1 alla presente comunicazione. RICHIEDE Alla Stazione Appaltante di dare evidenza dell'azienda aggiudicataria dei servizi, e di intermediare con la stessa alfine avviare le procedure per l'assorbimento del personale, garantendo la continuità occupazionale dei dipendenti in oggetto; Alle Organizzazione Sindacali (OOSS) di avviare le procedure di monitoraggio dell'assorbimento del personale e di garantire il corretto passaggio delle condizioni occupazionali, come previsto dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento, manifestando la disponibilità della scrivente per un incontro congiunto per l'esame della situazione. In attesa di un cortese ed urgente riscontro in merito, avendo la Scrivente già preventivamente attuato tentativo di ripescaggio conclusosi con esito negativo, si allega alla presente (Allegato 1) lista perimetro occupazionale oggetto di cambio d'appalto con evidenza delle sintetiche informazioni contrattuali identificative dei soggetti coinvolti, riservandosi la scrivente ogni integrazione occorrente alla Ditta subentrante all'appalto*" (doc. 4, fascicolo [redacted].

La società – "*già preventivamente attuato il tentativo di ripescaggio conclusosi con esito negativo*" (doc. 4, fascicolo [redacted] – ha allegato, alla richiamata comunicazione, l'elenco dei dipendenti coinvolti dalla perdita dell'appalto, tra i quali, l'odierno ricorrente:



*

4.2.2. Contrariamente a quanto sostenuto dal lavoratore in sede di discussione, si ritiene che la suddetta comunicazione comprovi l'assegnazione dell'odierno ricorrente all'appalto in questione.

Circostanza, invero, che non risulta nemmeno contestata posto che in ricorso si ammette che, "*oltre all'odierno Ricorrente, erano adibiti all'appalto del Comune di Milano, nello specifico nelle zone 6 e 7 dell'Area Metropolitana, una decina di dipendenti della* [redacted] *tra elettricisti, artigiani, idraulici e manutentori, di cui, si evidenzia, alcuni risultano tuttora in forza*" (cap. 8, ricorso): l'assegnazione di [redacted] all'appalto cessato è, dunque, acclarata.

Senz'altro, in atti si afferma, altresì, che il ricorrente "*era stato adibito ad attività di manutenzione, non solo presso l'appalto in essere con il Comune di Milano, ma altresì presso appalti siti nei comuni di* [redacted] *e* [redacted] *di manutenzione - ordinaria e straordinaria - di impianti elettrici, tecnologici, di condizionamento e di riscaldamento*" (cap. 7, ricorso).

Si tratta, tuttavia, di una deduzione viziata da inemendabile genericità e, in quanto tale, inidonea a fondare qualsivoglia accertamento istruttorio; peraltro, il lavoratore non ha ritenuto di fornire indicazione alcuna, né in merito alla tipologia di attività in concreto ivi svolta, né in ordine al contesto temporale e quantitativo della prestazione che avrebbe reso presso appalti diversi: l'affermazione, quindi, risulta del tutto insufficiente a smentire l'assegnazione – se non esclusiva, senz'altro prioritaria – all'appalto del Comune di Milano.

Per questi motivi, non può revocarsi in dubbio che la posizione lavorativa dell'odierno ricorrente sia stata interessata dalla perdita dell'appalto in questione.

*

4.2.3. Dalle considerazioni che precedono deriva, da un lato, che sussiste il fatto addotto dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento per cui è causa ("*risoluzione del contratto di servizi (Committenza COMUNE DI MILANO - Direzione*

Piazza della Scala, 2 20121 Milano), che ha determinato un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione delle posizioni lavorative in esso allocate, e la conseguente soppressione dei posti di lavoro correlati alla sua mansione") e, dall'altro, che il fatto per come così circoscritto ha, senz'altro, inciso sulla posizione lavorativa di [redacted]

***

4.3. Ciò posto, l'odierno ricorrente lamenta che alcuni *ex* colleghi assegnati all'appalto in questione avrebbero visto salvaguardato il posto di lavoro, e la stessa [redacted] s.r.l. ammette di non aver licenziato tutti i dipendenti coinvolti dalla perdita della suddetta commessa.

*

4.3.1. In particolare, da un lato, la datrice di lavoro ha affermato che "*non disponeva, all'epoca del recesso, di posizioni vacanti cui adibire utilmente il lavoratore, né era concretamente configurabile una sua riallocazione in mansioni diverse, equivalenti o anche inferiori, posto che il complessivo ridimensionamento dell'attività e del perimetro occupazionale non consentiva una diversa distribuzione delle funzioni tra il personale residuo idonea ad assorbirne la posizione*" (pag. 5, memoria [redacted].

Dall'altro, tuttavia, ha inteso sostenere che "*la circostanza che taluni lavoratori siano rimasti in forza non esclude*[rebbe] *affatto la sussistenza del fatto organizzativo posto a base del recesso, né dimostr*[erebbe]*, di per sé, l'esistenza di una posizione disponibile cui il ricorrente avrebbe potuto essere utilmente adibito. Essa riflette*[rebbe]*, piuttosto, le scelte organizzative della società in ordine alla conservazione dei profili ritenuti maggiormente funzionali alle residue esigenze aziendali, scelte che, in quanto espressione della libertà di iniziativa economica, non* [sarebbero] *sindacabili nel merito, salva la verifica della loro effettività e non pretestuosità… Né la permanenza in servizio di altri lavoratori* [varrebbe] *a dimostrare il contrario. Il mantenimento di dipendenti diversi, in relazione a professionalità ritenute maggiormente funzionali alle residue esigenze aziendali, non* [implicherebbe] *ex se l'esistenza di posizioni vacanti o fungibili, né* [potrebbe] *tradursi nell'imposizione, a carico del datore di lavoro, di una alterazione dell'assetto organizzativo o della sostituzione di altri dipendenti per fare posto al lavoratore in esubero. Sul mantenimento in servizio di altri dipendenti:… il fatto che altri lavoratori con diverse professionalità siano stati mantenuti in servizio non dimostr*[erebbe] *l'esistenza di un posto disponibile per il ricorrente, ma*

[sarebbe] *prova di scelte organizzative mirate a salvaguardare le professionalità indispensabili per le esigenze aziendali residue*" (pagg. 9 e 11, memoria ENERGY SYSTEM).

*

4.3.2. Sennonché, in ossequio ai principi già sopra richiamati, sarebbe stato onere esclusivo di [redacted] s.r.l. dimostrare l'infungibilità dei dipendenti non licenziati ovvero che la scelta dei lavoratori da licenziare – e, più nello specifico, il licenziamento di [redacted] – si sia fondato su criteri oggettivi, pienamente rispettosi dei doveri di correttezza e buona fede.

Il suddetto onere non è stato soddisfatto.

La motivazione appena richiamata (pagg. 9 e 11, memoria [redacted] costituisce una generica petizione di mero principio, priva di qualsivoglia fondamento oggettivo, poiché la discrezionalità delle scelte imprenditoriali non può mai tramutarsi in atto pretestuoso o di puro arbitrio, e deve risultare sempre obiettivamente giustificabile e riscontrabile; diversamente argomentando, risulterebbe a priori preclusa la possibilità di qualsivoglia verifica in ordine alla correttezza delle determinazioni datoriali e alla legittimità del licenziamento.

Le carenze appena evidenziate non risultano sanate nemmeno dalle istanze istruttorie, posto che, su questo specifico aspetto, [redacted] s.r.l. non ha formulato nessun capitolo di prova.

*

4.3.3. Per questi motivi, si ritiene che [redacted] s.r.l., nell'intimare il licenziamento dell'odierno ricorrente e preservare, pacificamente, i posti di lavoro di altri dipendenti addetti all'appalto ormai cessato, non abbia dato alcuna prova della corretta applicazione dei criteri di scelta.

Deve, pertanto, concludersi per l'illegittimità del licenziamento intimato ad [redacted].

*** * ***

5. Sulle conseguenze del suddetto accertamento, si osserva quanto segue.

***

5.1. La violazione dei criteri di scelta presuppone la sussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo: circostanza, questa,

che – pur a seguito della recente pronunzia del Giudice delle Leggi (Corte Cost., 16 luglio 2024, n. 128) – osta al riconoscimento della tutela reale.

Per questi motivi, deve farsi applicazione della previsione di cui all'art. 3, co. 1, D. Lgs. 23/2015, a mente del quale "*salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale […] in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità*".

Pertanto, il rapporto di lavoro deve essere dichiarato estinto alla data del licenziamento ed [redacted] s.r.l. deve essere condannata al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, che – tenuto conto dell'anzianità del dipendente e del comportamento del datore di lavoro – si ritiene equo liquidare in misura pari a 14 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (in ragione di € 2.402,70 lordi mensili – cfr. docc. 8, fascicolo ricorrente), oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Trattandosi di un'indennità risarcitoria forfettizzata, nulla dovrà essere detratto a titolo di *aliunde perceptum*.

***

5.2. Contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, della suddetta indennità non può rispondere – in via solidale *ex* art. 2112 c.c. – [redacted] s.r.l.

*

5.2.1. È circostanza pacifica in giudizio – e, comunque, documentale – che [redacted] s.r.l. e [redacted] s.r.l. abbiano sottoscritto, in data 1 ottobre 2025, un contratto di affitto di ramo di azienda nell'ambito di una procedura di composizione negoziata della crisi (cfr. doc. 1, fascicolo [redacted] : contratto, peraltro, già disdettato e che giungerà a scadenza decorsi dodici mesi dalla data di efficacia (cfr. doc. 2, fascicolo [redacted] .

Come correttamente dedotto da parte attrice, *ex* art. 2112, co. 5, c.c., "*ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività*

economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento".

La previsione, pertanto, opera anche nell'ipotesi dell'affitto di azienda o di ramo di azienda.

*

5.2.2. Ciò posto, ai sensi dell'art. 2112, co. 1-2, c.c., "*in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro*".

Orbene, nel caso di specie, il contratto tra le odierne convenute è stato sottoscritto l'1 ottobre 2025, quando ormai il rapporto di lavoro tra [redacted] s.r.l. e [redacted] era già cessato in ragione del licenziamento intimato il 9 giugno 2025 (doc. 5, fascicolo ricorrente).

A differenza della pronunzia di cui all'art. 3, co. 2, D. Lgs. 23/2015, quella *ex* art. 3, co. 1, D. Lgs. 23/2015 non comporta la ricostituzione *ex tunc* del rapporto di lavoro, ma, anzi, l'interruzione dello stesso alla data del recesso (il Giudice "*dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento*…").

Sicché, da un lato, il rapporto di lavoro non era più in corso al momento del trasferimento e, quindi, non è "passato" a [redacted] s.r.l.; dall'altro, nemmeno può ritenersi che – all'epoca dell'affitto – già esistesse il diritto di cui si discute, in quanto conseguenza del presente accertamento.

*

5.2.3. La domanda di condanna in solido di [redacted] s.r.l., pertanto, non può essere accolta.

*** * ***

6. Considerata la parziale fondatezza del ricorso, deve procedersi alla compensazione – in misura di un terzo – delle spese di lite tra parte ricorrente ed [redacted] s.r.l.; per il resto, la regolazione delle spese segue la soccombenza e, pertanto, l'*ex* datrice di lavoro deve essere condannata alla rifusione delle stesse nella misura di cui al dispositivo.

In ragione della complessità della vicenda oggetto di causa, che ha reso necessaria la chiamata in giudizio di [redacted] s.r.l. in ragione della domanda principale svolta in ricorso, si ritiene equo procedere alla compensazione integrale delle spese di lite tra quest'ultima e parte attrice.

*

6.1. Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

Sentenza provvisoriamente esecutiva *ex* art. 431 c.p.c.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,

accertata l'illegittimità del licenziamento intimato ad [redacted], dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna [redacted] s.r.l. al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 14 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (in ragione di € 2.402,70 lordi mensili), oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Rigetta, per il resto, il ricorso.

Compensa, integralmente, le spese di lite tra parte ricorrente e [redacted] s.r.l.

Compensa, per un terzo, le spese di lite tra parte ricorrente ed [redacted] s.r.l.

Condanna [redacted] s.r.l. alla rifusione delle restanti spese di lite che liquida in complessivi € 6.171,33 oltre spese generali e accessori come per legge.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva a 60 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 6 agosto 2026

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Chiara COLOSIMO