



udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 04/05/2022 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.

**RILEVATO CHE**

1. la Corte di Appello di Milano, con la sentenza impugnata, ha respinto l'appello proposto da [REDACTED] Spa in Amministrazione Straordinaria nei confronti di [REDACTED] ed ha confermato la sentenza del locale Tribunale con cui era stata accertata l'illegittimità del licenziamento intimato in data 3 settembre 2015, era stato dichiarato il diritto del lavoratore alla prosecuzione del rapporto di lavoro già in essere con [REDACTED] Spa alle dipendenze di [REDACTED] Spa ai sensi dell'art. 2112 c.c. ed era stata condannata la società convenuta a ricostituire la funzionalità del rapporto di lavoro con il ricorrente e a corrispondergli le retribuzioni maturate, oltre le spese di lite;

2. la Corte ha condiviso con il primo giudice l'assunto che [REDACTED] Spa avesse ceduto l'intero compendio aziendale, unitamente ai propri dipendenti, ad [REDACTED] Spa, la quale aveva proseguito l'attività di trasporto aereo, realizzando un trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., come confermato anche dal fatto che "in data 20 novembre 2015 [REDACTED] Spa si è fusa per incorporazione in [REDACTED] Spa"; richiamando, quindi, un precedente della medesima Corte di Appello su fatti storici "esattamente sovrapponibili", la sentenza impugnata argomenta: "Alla luce, quindi, di tali evenienze, il lavoratore, reintegrato in servizio presso Alitalia CAI a seguito dell'accertamento dell'inefficacia del termine apposto al contratto di lavoro del 4.3.2010, dev'essere considerato - per gli effetti ripristinatori *ex tunc* della sentenza - parte integrante dell'azienda al momento della sua cessione e, quindi, trasferito *ex lege* alle dirette dipendenze del cessionario, non essendo

preclusa l'applicazione dell'art. 2112 c.c. dalla circostanza che il rapporto di lavoro non sia, di fatto, operante al momento del trasferimento, rilevando che il rapporto con il cedente sia, o possa essere, in atto *de iure* anche se non *de facto* (per effetto di controversia giudiziaria anche successiva al trasferimento)"; da ciò deriva per la Corte che "il licenziamento irrogato da [REDACTED] [REDACTED] interviene, quindi, quando il lavoratore è già transitato *ex lege* alle dipendenze della società cessionaria"; nella sentenza qui impugnata si aggiunge poi: "in ogni caso, il trasferimento d'azienda non può mai costituire una ipotesi di giustificato motivo oggettivo di licenziamento in quanto non determina la soppressione dei posti di lavoro ma la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di un altro datore di lavoro: il licenziamento motivato dalla cessione d'azienda è, infatti, vietato sia dall'art. 2112 c.c. che dall'art. 4 Direttiva 2001/23/CE con la conseguenza che il recesso deve essere considerato nullo";

3. la Corte di Appello ha, inoltre, disatteso l'eccezione di decadenza formulata dalla società ai sensi dell'art. 32, comma 4, lett. d), l. n. 183 del 2010, per non avere il lavoratore fatto precedere l'azione giudiziale da rituale impugnazione;

4. infine la Corte ha respinto il motivo di gravame con cui [REDACTED] censurava il capo di sentenza che aveva ordinato alla società di ripristinare il rapporto di lavoro con il [REDACTED], ritenendo inapplicabile l'art. 1, comma 2, d. lgs. n. 23 del 2015 atteso che la "conversione giudiziaria" aveva riguardato, sebbene intervenuta in periodo successivo all'entrata in vigore del decreto legislativo, un contratto a termine stipulato negli anni precedenti;

5. per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] Spa in Amministrazione Straordinaria con tre motivi, cui ha resistito l'intimato con controricorso;

le parti hanno comunicato memoria;

## CONSIDERATO CHE

1. il ricorso non può trovare accoglimento per le ragioni già espresse da questa Corte in vicenda contigua (v. Cass. n. 4883 del 2020) e dalle quali non si ravvisa motivo per discostarsi, anche perché con tale precedente parte ricorrente neanche si confronta con la memoria ex art. 380.bis.1;

2. con la prima censura si denuncia la "violazione e falsa applicazione dell'art. 2112 c.c., nonché dell'art. 7 della legge n. 604/66, degli artt. 324 c.c. e 1362 e ss., dell'art. 2730 c.c., in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c."; si contesta la configurabilità nella specie di un trasferimento di azienda, per non avere il compendio ceduto conservato la sua identità in quanto "interessato da ben tre operazioni, distinte giuridicamente e non contestuali nel tempo"; anche a voler seguire l'impostazione seguita dai giudici del merito, si critica l'interpretazione dell'atto di recesso fornita dalla Corte territoriale - secondo cui il licenziamento sarebbe stata diretta conseguenza della cessione d'azienda - e si eccepisce che il trasferimento d'azienda non rappresenta di per sé una condizione ostativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo; si censura, poi, l'assunto secondo cui "il licenziamento sarebbe intervenuto allorquando, per effetto del trasferimento d'azienda, il lavoratore sarebbe già transitato alle dipendenze della cessionaria", atteso che la conversione del contratto a termine stipulato dalla società CAI nel 2010 avrebbe effetti *ex tunc*; si sostiene che, in seguito all'introduzione dell'art. 32 della l. n. 183 del 2010, nei casi di conversione "il rapporto di lavoro dovrà ritenersi (ri)costituito solo a seguito e, comunque, non prima della pronuncia che accerta la nullità del termine apposto al contratto a tempo determinato";

3. il motivo, in tutte le censure in cui è articolato, non merita accoglimento;

l'accertamento in fatto degli elementi che nel loro insieme inducono il convincimento circa la sussistenza di un trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. appartiene alla competenza del giudice del merito e l'apprezzamento di tali elementi non è sindacabile in sede di legittimità, tanto più in una ipotesi - ricorrente nella specie - di cd. "doppia conforme" (Cass. n. 26674 del 2016; conf. Cass. n. 20994 del 2019), quantunque la censura sia mascherata sotto la forma, non corrispondente alla sostanza, della violazione e della falsa applicazione della legge che, per essere tale, presuppone invece una ricostruzione della vicenda storica quale è quella narrata nella sentenza impugnata (tra molte: Cass. n. 6035 del 2018; Cass. n. 18715 del 2016);

parimenti costituisce accertamento di fatto l'interpretazione dell'atto di recesso, al pari dell'interpretazione di ogni atto negoziale (*ex multis*: Cass. n. 12360 del 2014; Cass. n. 9070 del 2013; Cass. n. 17067 del 2007; Cass. n. 11756 del 2006), non essendo sufficiente che rispetto all'esegesi offerta dai giudici del merito, sicuramente plausibile avuto riguardo alla lettera di licenziamento del Bollani, si offra altra interpretazione, pure parimenti plausibile, per condurre alla cassazione della sentenza (cfr. Cass. n. 10131 e 18375 del 2006);

posto, dunque, che la sussistenza di un trasferimento d'azienda supera nella specie il vaglio di legittimità, assume il rango di autonoma *ratio decidendi* - idonea a sorreggere, di per sé sola, la decisione di condanna della società cessionaria a ripristinare la funzionalità del rapporto di lavoro con il Bollani - l'assunto che "il lavoratore, reintegrato in servizio presso Alitalia CAI a seguito dell'accertamento dell'inefficacia del termine apposto al contratto di lavoro del 4.3.2010, dev'essere considerato - per gli

effetti ripristinatori *ex tunc* della sentenza - parte integrante dell'azienda al momento della sua cessione e, quindi, trasferito *ex lege* alle dirette dipendenze del cessionario", conseguendo per la Corte territoriale che "il licenziamento irrogato da CAI First interviene, quindi, quando il lavoratore è già transitato *ex lege* alle dipendenze della società cessionaria";

la Corte milanese correttamente rammenta in proposito l'orientamento di legittimità secondo il quale l'applicazione dell'art. 2112 c.c. non risulta preclusa dalla circostanza che il rapporto di lavoro in questione non sia, di fatto, operante al momento del trasferimento, rilevando che il rapporto con il cedente sia, o possa essere, in atto *de iure* anche se non *de facto*, per effetto di controversia giudiziaria anche successiva al trasferimento (Cass. n. 5909 del 1998; Cass. n. 8228 del 2003, Cass. n. 1220 del 2013);

inoltre, è infondata la censura formulata da parte ricorrente secondo cui, in seguito all'entrata in vigore del cd. "Collegato lavoro", così come interpretato dalla l. n. 92/2012, sarebbe mutata la natura della pronuncia che accerta la nullità del termine apposto ad un contratto a tempo determinato, operando *ex nunc* e non *ex tunc*; infatti questa Corte ha affermato - anche dopo l'intervento della legge 28 giugno 2012, n. 92, che con l'art. 1, comma 13, ha introdotto una disposizione di interpretazione autentica della legge n. 183 del 2010, art. 32, comma 5 - il seguente principio: "In tema di contratti di lavoro a tempo determinato, la sentenza che accerta la nullità della clausola appositiva del termine e ordina la ricostituzione del rapporto illegittimamente interrotto, cui è connesso l'obbligo del datore di riammettere in servizio il lavoratore, ha natura dichiarativa e non costitutiva; ne consegue che la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato opera con effetto "*ex tunc*" dalla illegittima stipulazione del contratto a termine" (Cass. n. 8385 del 2019);

4. con il secondo motivo si denuncia "violazione dell'art. 32, comma 4, della legge n. 183/2010, in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c."; si sostiene che il Bollani avrebbe dovuto far precedere l'azione giudiziale proposta nei confronti della società Alitalia dal meccanismo di impugnazione previsto dal cd. "Collegato lavoro" a pena di decadenza;

il motivo è infondato alla stregua di recenti pronunce di questa Corte secondo le quali, nell'ipotesi di trasferimento d'azienda, la domanda del lavoratore volta all'accertamento del passaggio del rapporto di lavoro in capo al cessionario (che è il caso che ci occupa) non è soggetta a termini di decadenza, perché non vi è alcun onere di far accertare formalmente, nei confronti del cessionario, l'avvenuta prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare applicandosi l'art. 32, comma 4, lett. c), della l. n. 183 del 2010, ai soli provvedimenti datoriali che il lavoratore intenda impugnare, al fine di contestarne la legittimità o la validità (cfr. Cass. n. 9469 del 2019; Cass. n. 13648 del 2019);

a *fortiori* non risulta applicabile la lettera d) dello stesso comma 4 della l. n. 183 del 2010, la quale comunque postula l'invocazione della illegittimità o invalidità di atti posti in essere da un datore di lavoro solo formale in fenomeni dal carattere propriamente interpositorio e trattandosi di norma di chiusura di carattere eccezionale, non suscettibile, pertanto, di disciplinare la fattispecie di cui all'art. 2112 c.c. già contemplata dalla lettera precedente (Cass. n. 28750 del 2019; v. pure Cass. n. 13179 del 2017);

5. il terzo mezzo denuncia "violazione degli articoli 1, comma 2, e 2, comma 1, del d. lgs. n. 23 del 4 marzo 2015, dell'art. 18 Stat. Lav., e dell'art. 2112 c.c., in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c."; si sostiene che la norma di cui all'art. 1, comma 2, d. lgs. n. 23 del 2015, secondo cui le disposizioni del decreto "si

applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato", opera in tutti i casi di conversione, sia giudiziale che convenzionale, successivo all'entrata in vigore del decreto e, quindi, anche nella controversia esaminata dai giudici milanesi; si eccepisce, quindi, che la Corte non avrebbe potuto avallare una tutela ripristinatoria, atteso che il licenziamento in violazione dell'art. 2112 c.c. non sarebbe nullo e quindi non sarebbe "riconciliabile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge" cui l'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 23 del 2015, riconosce la tutela reintegratoria;

**6.** il motivo non può trovare accoglimento per difetto di rilevanza;

infatti, una volta acquisita come ragione idonea a sorreggere il *decisum* circa il ripristino della funzionalità del rapporto di lavoro con Alitalia l'argomentazione della Corte territoriale in base alla quale il Bollani doveva considerarsi "trasferito *ex lege* alle dirette dipendenze del cessionario" sulla scorta dell'art. 2112 c.c. (sicché - secondo la stessa Corte territoriale - "il licenziamento irrogato da [REDACTED] [REDACTED] interviene quando il lavoratore è già transitato *ex lege* alle dipendenze della società cessionaria"), perde di rilievo decisivo ogni questione circa la disciplina applicabile a detto licenziamento in relazione al d. lgs. n. 23 del 2015, perché tale recesso è successivo al trasferimento ritenuto dalla Corte di Appello ed inflitto a *non domino*, per cui tutte le considerazioni spese in proposito circa l'ambito di operatività del richiamato decreto legislativo attengono ad una seconda *ratio decidendi*, il cui vizio comunque non condurrebbe alla cassazione della sentenza impugnata perché la motivazione di essa sarebbe comunque sostenuta dalla prima *ratio* in ordine alla prosecuzione del rapporto di lavoro ex art. 2112 c.c.; come noto, secondo la

giurisprudenza di questa Corte, qualora la sentenza impugnata sia basata su una motivazione strutturata in una pluralità di ordini di ragioni, convergenti o alternativi, autonomi l'uno dall'altro, e ciascuno, di per sé solo, idoneo a supportare il relativo *dictum*, la resistenza di una di queste *rationes* agli appunti mossigli con l'impugnazione comporta che la decisione deve essere tenuta ferma sulla base del profilo della sua *ratio non*, o mal, censurato privando in tal modo l'impugnazione dell'idoneità al raggiungimento del suo obiettivo funzionale, rappresentato dalla rimozione della pronuncia contestata (cfr., tra molte, Cass. n. 4349 del 2001, Cass. n. 4424 del 2001; Cass. n. 24540 del 2009);

7. conclusivamente il ricorso va respinto, con spese che seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo;

occorre altresì dare atto della sussistenza dei presupposti processuali di cui all'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall'art. 1, co. 17, l. n. 228 del 2012;

#### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese liquidate in euro 5.000,00, oltre euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e spese generali al 15%.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 4 maggio 2022.

Il Presidente

Dott.ssa Adriana Doronzo

