

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 21 luglio 2026 n. 23715

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO CIVILE**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. PAGETTA Antonella -Rel. Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

Dott. PICCONE Valeria -Consigliere

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 26230-2024 proposto da:

■ Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato  
■

**- ricorrente -**

**contro**

■ rappresentato e difeso dagli avvocati ■

**- controricorrente -**

**nonché contro**

CONSORZIO NAZIONALE COOPERATIVE ■

■

**- intimati -**

avverso la sentenza n. 1764/2024 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 11/06/2024  
R.G.N. 1765/2022;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/05/2026 dal Consigliere Dott.  
ANTONELLA PAGETTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che  
ha concluso per il rigetto del ricorso.

## FATTI DI CAUSA

1. Con la domanda di cui al ricorso di primo grado SC.GI., premesso di essere stato assunto in data 1.6.2016 alle dipendenze di LI.L. Soc. coop. (da ora Li.) con mansioni di addetto alle pulizie del materiale rotabile presso l'impianto Ferroviario di (Omissis), che l'assunzione era avvenuta a seguito dell'affidamento da parte del [REDACTED] (da ora CN.), cui TR. aveva appaltato il servizio, alla consorziata Li., che il rapporto era cessato in data 30.6.2020 a causa della cessazione dell'appalto, che la datrice di lavoro Li. non gli aveva corrisposto la indennità sostitutiva del preavviso per cui era rimasto creditore dell'importo di Euro 6.844,74, ha chiesto la condanna dei convenuti Li., CN. e TR., al pagamento della somma in oggetto, oltre accessori. A fondamento della invocata responsabilità solidale dei convenuti diversi dalla datrice di lavoro ha richiamato l'art. 29 comma 2 D.Lgs. n. 276/2003, e, in via subordinata, l'art. 118 comma 6 D.Lgs. n. 163/2006

2. Il giudice di primo grado ha respinto la domanda per difetto di prova dell'asserito licenziamento ritenendo configurabile piuttosto, alla luce della complessiva vicenda e dell'assunzione dello SC.GI. da parte della impresa subentrante nell'appalto, un'ipotesi di risoluzione per mutuo consenso.

3. La Corte di appello di Roma, in riforma della decisione di primo grado ha condannato le società appellate, in solido al pagamento della somma di Euro 6.844,74 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, oltre accessori. A fondamento del decisum il giudice di appello, richiamati i principi di diritto espressi da Cass. 940/2024, ha osservato che: a) la risoluzione del rapporto di lavoro con Li. era avvenuta in conseguenza della cessazione dell'appalto commissionato a Li. e nel subentro della relativa titolarità da parte della impresa che aveva provveduto a riassumere lo SC.GI., in conformità della procedura prevista dal contratto collettivo per l'ipotesi di cambio appalto; b) in assenza di elementi dai quali desumere la volontà del lavoratore di risolvere consensualmente il rapporto la volontà risolutiva dello stesso doveva farsi risalire alla datrice di lavoro, in quanto connessa alle vicende organizzative e produttive della società Li.; c) tanto determinava il diritto del lavoratore all'indennità di preavviso; d) sussisteva, infine la responsabilità solidale di TR. Spa ex art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 alla luce della natura retributivo/indennitaria dell'emolumento in oggetto; e) l'accordo del 17.9.2020 tra Li. e il Consorzio in forza del quale il Consorzio si sarebbe surrogato a Li. nei suoi rapporti debitori non era opponibile al lavoratore, che era terzo rispetto al negozio con il quale le parti avevano regolato il loro rapporto.

4. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso TR. Spa sulla base di sei motivi, illustrati con memoria;

il lavoratore ha depositato controricorso; Li. e C.N.C.P. non hanno svolto attività difensiva

5. Il PG ha concluso per il rigetto del ricorso .

6. All'esito della camera di consiglio il Collegio si è riservato il deposito della sentenza nel termine di legge.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo TR. Spa deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 2118 e 2697 c.c. in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c. censurando la sentenza impugnata per avere ritenuto (seppur implicitamente) che sussistesse un provvedimento di licenziamento senza indagarne i relativi presupposti; in particolare si duole che la cessazione del rapporto di lavoro era stata collegata all'iniziativa datoriale pur in difetto di intimazione scritta del licenziamento.

2. Con il secondo motivo deduce, violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e 1363 c.c. nonché dall'art. 16-bis del C.C.N.L. della mobilità/area contrattuale delle attività ferroviari in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 c.p.c. censurando la sentenza impugnata per aver la Corte di Appello ritenuto di poter mutuare i principi espressi da Cass., Sez. Lav., 10/1/2024 n. 940 sebbene inconferenti rispetto al caso di specie.

3. Con il terzo motivo deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 2118 c.c. in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 c.p.c. censurando la sentenza impugnata per avere affermato il diritto dello SC.GI. all'indennità sostitutiva del preavviso pur in presenza di una ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

4. Con il quarto motivo deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 2118, 2732, 2697 c.c. in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 c.p.c. per avere la sentenza impugnata invertito il criterio di riparto dell'onere probatorio; il giudice di appello aveva fatto risalire all'iniziativa datoriale la risoluzione del rapporto di lavoro laddove la circostanza avrebbe dovuto essere provata dallo SC.GI.

5. Con il quinto motivo deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e 1363 c.c. in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 c.p.c. denunciando la errata interpretazione dell'accordo di risoluzione tra la società Li. e il lavoratore

6. Con il sesto motivo di ricorso deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 29, secondo comma, D.Lgs. 276/2003 in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c. per aver la Corte di Appello, in contrasto con l'indirizzo maggioritario di legittimità, ritenuto ricompresa la indennità sostitutiva del preavviso nell'ambito della solidarietà ex art. 29 D.Lgs. 276/2003 prefigurata a carico del soggetto committente.

7. I primi quattro motivi di ricorso, trattati congiuntamente per connessione, devono essere respinti

**7.1.** La sentenza impugnata ha affermato la esistenza di un atto di recesso datoriale traendo il relativo accertamento dalle circostanze che avevano portato alla cessazione del rapporto di lavoro, circostanze che erano riconducibili alle vicende organizzative e produttive che avevano interessato la società datrice ed ha soggiunto che non emergeva dagli atti di causa la prova della volontà del lavoratore di risolvere consensualmente il rapporto obbligatorio, volontà di certo non palesata dal solo fatto che lo SC.GI. si era avvantaggiato della procedura sindacale di cambio appalto; ha osservato che le parti appellate non avevano offerto elementi che anche nella loro convergenza consentivano di attribuire alla condotta del lavoratore il significato concludente preteso.

**7.2.** In tal modo, la Corte distrettuale ha operato un concreto accertamento, frutto di ragionamento presuntivo, tratto da una molteplicità di circostanze, all'esito del quale ha ritenuto riferibile esclusivamente alla società datrice la volontà di porre fine al rapporto di lavoro. Quanto ora osservato esclude la pretesa violazione, denunciata con il quarto motivo, del criterio di riparto dell'onere probatorio posto che la riferibilità alla parte datoriale della volontà di recedere non è frutto della applicazione della regola residuale dell'art. 2697 c.c. ma della ricognizione della concreta fattispecie a mezzo delle risultanze di causa; la Corte di merito, diversamente da quanto sostenuto da parte ricorrente, non ha quindi posto ab origine, a carico delle originarie convenute, l'onere di dimostrare la esistenza della volontà di recedere in capo al lavoratore ma si è limitata, a fronte di elementi che deponevano per la riferibilità alla datrice di lavoro della volontà di far cessare il rapporto, vale a dire quando il lavoratore aveva già assolto al proprio onere, a ritenere che le convenute avrebbero dovuto offrire elementi che consentivano di ricondurre al lavoratore la volontà di addivenire alla risoluzione consensuale del rapporto.

**7.3.** A riguardo va inoltre precisato, così disattendendo le censure formulate con il primo motivo, che la mancata indagine circa la esistenza di una formale lettera di licenziamento non vale ad incrinare l'accertamento alla base della decisione; ben potendo, in relazione ai fini di causa (vale a dire ai fini della verifica del diritto alla indennità sostitutiva del preavviso), la volontà della parte datoriale di porre comunque fine al rapporto di lavoro, essere tratta, come avvenuto, in via presuntiva, sulla scorta di una pluralità di elementi in tal senso convergenti, dei quali inammissibilmente in questa sede parte ricorrente tende a rimettere in discussione il significato probatorio agli stessi attribuito dal giudice di merito.

**7.4.** Quanto al secondo motivo di ricorso, la prospettazione della inconferenza dei principi enunciati dalla sentenza impugnata sulla base di un precedente di questa Corte riferito ad un contratto collettivo diverso da quello applicabile al rapporto in oggetto, non vale ad escludere la correttezza in diritto della decisione qui impugnata, secondo la quale nella vicenda del cambio appalto si era verificata un'ipotesi di cessazione del precedente rapporto con l'impresa cessata dall'appalto e di successiva instaurazione di un nuovo rapporto con l'impresa subentrante .

**7.5.** La necessità di esame del terzo motivo, il quale si fonda su un accertamento (mutuo consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro) non coincidente con quello alla base della decisione è assorbita dal rigetto dei motivi precedenti

**7.6.** Il quinto motivo di ricorso è inammissibile in quanto la denuncia di violazione delle regole legali di interpretazione risulta affidata alla mera prospettazione contrappositiva di un possibile diverso approdo ermeneutico della documentazione esaminata ed in particolare dell'Accordo del 30.6.2016 con il quale veniva disciplinato il "passaggio" dei dipendenti di Li. alla impresa subentrata nell'appalto.

**7.7.** Ai fini della censura di violazione dei canoni ermeneutici, non è infatti sufficiente l'astratto riferimento alle regole legali di interpretazione, ma è necessaria la specificazione dei canoni in concreto violati, con la precisazione del modo e delle considerazioni attraverso i quali il giudice se ne è discostato mentre la denuncia del vizio di motivazione dev'essere invece effettuata mediante la precisa indicazione delle lacune argomentative, ovvero delle illogicità consistenti nell'attribuzione agli elementi di giudizio di un significato estraneo al senso comune, oppure con l'indicazione dei punti inficiati da mancanza di coerenza logica, e cioè connotati da un'assoluta incompatibilità razionale degli argomenti, sempre che questi vizi emergano appunto dal ragionamento logico svolto dal giudice di merito, quale risulta dalla sentenza. In ogni caso, per sottrarsi al sindacato di legittimità, non è necessario che quella data dal giudice sia l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, sicché, quando di una clausola siano possibili due o più interpretazioni, non è consentito alla parte, che aveva proposto l'interpretazione disattesa dal giudice, dolersi in sede di legittimità del fatto che ne sia stata privilegiata un'altra (Cass. n. 19044/2010, Cass. n. 15604/2007, in motivazione, Cass. n. 4178/2007) dovendosi escludere che la semplice contrapposizione dell'interpretazione proposta dal ricorrente a quella accolta nella sentenza impugnata rilevi ai fini dell'annullamento di quest'ultima (Cass. n. 14318/2013, Cass. n. 23635/2010).

**8.** Il sesto motivo di ricorso è infondato. Si premette che la questione posta con il motivo in esame ha giustificato la trattazione della causa in pubblica udienza per la necessità di comporre un contrasto maturato all'interno della IV Sezione civile della S.C. in ordine alla riconducibilità o meno della indennità sostitutiva del preavviso nell'ambito dei "trattamenti retributivi" per i quali in via solidale è chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 29 D.Lgs. 276/2003 il committente. Ed infatti, a fronte di un orientamento che ritiene ricompresa nella solidarietà ex art. 29 cit. anche la indennità sostitutiva del preavviso (v. Cass. n. 27140/2024 e giurisprudenza ivi richiamata) si pone la recente pronuncia di Cass. n. 11577/2025 nella quale si è, viceversa, affermato che la indennità sostitutiva esula dall'ambito della garanzia della solidarietà prefigurata dalla richiamata disposizione.

**8.1.** Nel dare sintetico conto delle ragioni che sorreggono l'uno e l'altro orientamento, è sufficiente osservare che mentre le pronunzie che ricomprendono nell'ambito della responsabilità solidale del committente l'indennità sostitutiva del preavviso valorizzano la natura retributiva che, unitamente al

profilo indennitario, connota l'emolumento in oggetto (Cass. n. 27140/2024, Cass. 3247/2024, Cass. n. 12932/2021 Cass. n. 20647/2019 Cass. n. 22322/2013, Cass. Sez. Un. 7914/1994), il secondo orientamento valorizza la affermazione - costante nel panorama della giurisprudenza di legittimità - secondo la quale la espressione trattamenti retributivi ex art. 29 comma D.Lgs. cit. deve essere intesa maniera rigorosa, nel senso della natura strettamente retributiva degli emolumenti che il datore di lavoro risulti tenuto a corrispondere ai propri dipendenti, con conseguente esclusione, ad esempio, delle somme liquidate a titolo di risarcimento del danno per illegittima unilaterale riduzione dell'orario lavorativo da parte del datore di lavoro (Cass. n. 28517/2019), ovvero del valore dei pasti allorché il servizio mensa rappresenti un'agevolazione di carattere assistenziale (Cass. n. 23303/2019).

**8.2.** Ciò posto, al fine del corretto inquadramento giuridico della fattispecie, occorre muovere, in linea generale, dalla considerazione che l'istituto del preavviso, comune alla maggior parte dei contratti di durata a tempo indeterminato (si veda, ad es., l'art. 1569 cod. civ. per il contratto di somministrazione, l'art. 1750 cod. civ. per il contratto di agenzia, l'art. 1833 cod. civ. per il contratto di conto corrente etc.), adempie alla funzione economica di attenuare per la parte che subisce il recesso - che è atto unilaterale recettizio di esercizio di un diritto potestativo - le conseguenze pregiudizievoli della cessazione del contratto. Costituisce comune affermazione che in tema di rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'istituto del recesso - disciplinato dall'art. 2118 cod. civ.- adempie ad una funzione destinata a variare in funzione della considerazione della parte non recedente; in caso di licenziamento si ritiene che il preavviso abbia la funzione di garantire al lavoratore la continuità della percezione della retribuzione in un certo lasso di tempo al fine di consentirgli il reperimento di una nuova occupazione; in caso di dimissioni del lavoratore il preavviso ha la finalità di assicurare al datore di lavoro il tempo necessario ad operare la sostituzione del lavoratore recedente. In tema di efficacia del preavviso la giurisprudenza di legittimità è ormai attestata nel senso della efficacia obbligatoria dello stesso, configurato quale mero obbligo (accessorio e alternativo) dell'esercizio del recesso; la parte recedente è infatti libera di optare tra la prosecuzione del rapporto durante il periodo di preavviso e la corresponsione a controparte di un'indennità (con immediato effetto risolutivo del rapporto); ricostruzione in capo alla parte non recedente si configura un diritto di credito dalla stessa liberamente rinunziabile.

**8.3.** La giurisprudenza di legittimità, dopo risalenti pronunzie che configuravano la indennità sostitutiva del preavviso come avente sostanziale funzione risarcitoria, ponendola in relazione con l'inadempimento contrattuale (v. tra le altre, Cass. n. 4077/1974, Cass. n. 854/1980), è costante nell'escludere la natura risarcitoria dell'indennità sostitutiva del preavviso; tale approdo risulta in certo senso obbligato in quanto coerente con il fatto che il recesso dal rapporto di lavoro con effetto immediato costituisce (legittimo) esercizio di un diritto potestativo della parte recedente, comportante a carico della stessa solo l'obbligo accessorio della indennità sostitutiva del preavviso. In questa prospettiva l'indennità sostitutiva del preavviso si configura quale corrispettivo del diritto potestativo della parte recedente di determinare la immediata cessazione del rapporto di lavoro, in assenza del quale il lavoratore avrebbe avuto diritto alla retribuzione. Ed è proprio il nesso tra il mancato espletamento della prestazione lavorativa (che, ove resa, avrebbe dato diritto alla retribuzione,

pacificamente ricompresa nell'ambito della solidarietà ex art. 29 comma 2 D.Lgs. n. 276/2003 a carico del committente) ed esercizio del diritto di recesso con effetto immediato da parte del datore di lavoro, che giustifica, ai fini di causa, l'accentuazione del profilo retributivo dell'emolumento in oggetto con riguardo alla responsabilità solidale del soggetto committente.

**8.4.** Tale soluzione si rivela coerente con il disegno complessivo del legislatore del 2003 il quale, anche al fine di scoraggiare forme occulte di illecita interposizione di manodopera e comunque di sollecitare il committente all'attenta selezione, ab origine, delle imprese alle quali affidare l'appalto, volle prefigurare in favore dei dipendenti del soggetto appaltatore una garanzia ulteriore e più ampia di quella già sancita a livello codicistico dall'art. 1676 c.c.

Non vi è quindi ragione di escludere l'indennità sostitutiva dall'ambito di tale garanzia venendo in rilievo un emolumento che trova la sua origine nell'ordinario svolgersi del rapporto di lavoro e si pone in stretta connessione con la mancata percezione della retribuzione. Il connotato retributivo non è attenuato dalla funzione indennitaria generalmente riconosciuta all'indennità in oggetto, funzione che va "letta" in contrapposizione alle ipotesi di ristoro connesse ad una illegittima condotta datoriale.

**9.** In conclusione, in base alle considerazioni che precedono, il ricorso deve essere respinto.

**10.** Le spese di lite sono regolate secondo soccombenza.

**11.** Sussistono i presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello, ove dovuto, per il ricorso a norma del comma 1 bis dell'art.13 d. P.R. n. 115/2002 (Cass. Sez. Un. n. 23535/2019).

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

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in Euro 2.500,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi oltre spese forfetarie nella misura del 15% e accessori come per legge. Con distrazione.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, del 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 6 maggio 2026.

Depositato in Cancelleria il 21 luglio 2026.