

Cessione di ramo d'azienda e opposizione del lavoratore ceduto

di L. Giasanti - 22 dicembre 2025

Le decisioni del Tribunale di Ravenna

Le pronunce in commento, emanate entrambe dal Tribunale di Ravenna, hanno fatto discutere per la rilevanza assegnata al ruolo ed alla posizione assunta dai lavoratori ceduti nell'ambito di una procedura di trasferimento di ramo d'azienda.

Entrambe le decisioni, seppur con modalità e con livello di approfondimento diversi trattandosi in un caso di vera e propria esternalizzazione di alcuni servizi amministrativi aziendali passati, in virtù di un trasferimento di ramo d'azienda, ad un soggetto terzo che aveva poi stipulato con la cedente un contratto di appalto di servizi e, nell'altro, di successione in un contratto di appalto di servizi in merito a cui si discuteva dell'applicabilità della normativa in materia di trasferimento, concernevano il perimetro applicativo dell'art. 2112 c.c. sul trasferimento di azienda.

Se il Tribunale di Ravenna ha in entrambi i casi compiutamente dato atto dell'ampio ed ormai consolidato *acquis* dottrinale e giurisprudenziale, anche con riferimento alle decisioni della Corte di giustizia europea, tanto in merito alla cessione di ramo d'azienda quanto allo stretto rapporto sussistente fra trasferimento d'azienda e contratto di appalto, da tempo "oggetto di attenzione da parte sia della giurisprudenza interna che di quella comunitaria" (R. Romei, *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda*, in *Art. 2112*, Commentario Schlesinger, Giuffrè, 2021, p. 110), il particolare interesse delle pronunce in commento risiede nell'evidenza data dal Tribunale al ruolo assunto dall'insieme dei lavoratori che si trovano ad essere oggetto del trasferimento.

È la decisione del 26 giugno 2025, n. 228 ad approfondire un peculiare e soltanto in apparenza minore aspetto, quello della concreta rilevanza del consenso del lavoratore ceduto, in merito a cui dottrina e giurisprudenza maggioritarie sono spesso state di opinione differente rispetto a quanto statuito dal giudice ravennate ed in passato sostenuto da una parte seppur minoritaria della dottrina (v. in particolare F. Scarpelli, *Esternalizzazioni e diritto del lavoro: il lavoratore non è una merce*, in *DRI* 1999, 3, p. 351).

Questa è la massima che dalla sentenza possiamo ricavare: "In materia di trasferimento di ramo di azienda, posto che il lavoratore ha interesse ad accertare in giudizio che nel complesso di beni oggetto di trasferimento non è ravvisabile un ramo d'azienda e quindi verificare in difetto del suo consenso l'eventuale inefficacia del trasferimento stesso, non può considerarsi preesistente ed autonomo il ramo d'azienda che sia stato creato ad hoc al momento della conclusione di un primo accordo quadro fra cedente e cessionario nel caso in cui i lavoratori trasferiti non sono in grado di operare da soli sul mercato, ma sono integralmente dipendenti dai servizi generali della struttura nella quale sono incardinati".

La dottrina maggioritaria è normalmente incline a considerare indifferente il consenso del lavoratore al trasferimento a fronte di un automatico passaggio dei lavoratori fra cedente e cessionario direttamente ed automaticamente predisposto dalla legge (M. Novella, *Art. 2112*,

in Commentario Del Punta-Scarpelli, Wolters-Kluwer 2020, p. 539; M.V. Ballestrero, *Il trattamento economico e normativo dei lavoratori nella nuova disciplina del trasferimento d'azienda*, in *Lav.dir.* 2002, 2, p. 201; R. Romei, *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda*, Giuffrè, 1993, p. 5).

La sentenza dell'8 luglio 2025, n. 249, consente di far emergere come nell'ampio quadro di riferimento della direttiva 2001/23/CE il ruolo e la rilevanza dell'insieme dei lavoratori ceduti non siano necessariamente correlati ai meri appalti di sola manodopera, posto che secondo i più recenti orientamenti del giudice europeo anche laddove nel passaggio dal vecchio al nuovo appaltatore non vi sia stata cessione di "importanti mezzi di esercizio" è in ogni caso possibile rinvenire elementi di continuità, con la conseguente applicabilità della direttiva 2001/23/CE e dell'art. 2112 c.c., anche nel passaggio di una parte significativa di lavoratori in grado di garantire la continuità del servizio (CGUE 27.2.2020, C-298/18, Grafe e Pohle, punto 41; CGUE 24.6.2021, C-550/19, Obras y Servicios Públicos SA, punto 97), con la conseguente necessità di interpretare l'art. 29, comma 5, del d.lgs 276/2003 in maniera conforme a tale principio.

Questa è la massima che possiamo ricavare: *“Nell'ambito di una successione di appalto di servizi, in adesione al più recente degli orientamenti della CGUE in merito alla direttiva 2001/23/CE, il peso del personale non è indifferente laddove possa garantire la continuità e l'efficienza del nuovo servizio con la conseguenza che anche nel caso di mancata cessione degli elementi patrimoniali utilizzati debba ritenersi comunque applicabile l'art. 2112 c.c. e la correlata responsabilità solidale fra vecchio e nuovo appaltatore”*.

Ancora più rilevante appare, poi, la sentenza prima citata n. 228 del 26 giugno 2025 che, dando diretta applicazione alla disciplina in materia di cessione di ramo d'azienda, amplifica il ruolo assunto dai lavoratori coinvolti nel trasferimento attribuendo un effetto particolarmente rilevante alla loro volontà di aderire o meno alla cessione.

La lettura di tale decisione, su cui ci si soffermerà nel prosieguo, permette di rilevare con maggior chiarezza il ragionamento logico giuridico che, partendo da alcune importanti decisioni della Corte di giustizia UE e da una revisione interpretativa della rilevanza sul piano interno degli articoli 1406 e 2555 c.c., consente al Tribunale ravennate di arrivare alla conclusione secondo cui, posto che “il dissenso del lavoratore impedisce il suo passaggio al cessionario” quando come nel caso di specie “oltre il 90% dei lavoratori trasferiti si è opposto giudizialmente alla cessione e, quindi, va considerato ad essa dissenziente”, non possa che ritenersi che “non si è verificata alcuna cessione di ramo d'azienda” (Trib. Ravenna 26.6.2025, n. 228, in commento).

A tale rilevante conclusione il Tribunale giunge soprattutto valorizzando alcune delle molteplici pronunce interpretative del giudice comunitario in merito alla direttiva 77/187/CEE, modificata dapprima dalla direttiva 98/50/CE e sostituita dalla direttiva 2001/23/CE, sul trasferimento d'azienda.

Viene innanzitutto richiamata l'ampia lettura che la Corte di Giustizia europea ha da sempre utilizzato (v. da ultimo CGUE 19.10.2017, Securitas, C-200/16) nel ritenere applicabile la direttiva UE, e quindi la nozione di trasferimento, tanto agli appalti di mezzi, laddove oggetto del trasferimento siano beni strumentali di una certa rilevanza, quanto agli appalti di ma-

nodopera, laddove il trasferimento sia correlato al mero trasferimento di un numero significativo di lavoratori.

Il giudice ravennate ritiene, poi, di dover riprendere alcune decisioni della Corte di Giustizia che, seppur risalenti, hanno il merito di prendere posizione circa l'esito dell'eventuale volontà da parte dei lavoratori ceduti di non voler passare all'impresa cessionaria, preferendo rimanere presso quella cedente, ritenendo che la direttiva "non può essere interpretata nel senso che essa obbliga il lavoratore a proseguire il rapporto di lavoro col cessionario" (CGUE 16.12.1992, Katsikas, C-132/91, punto 31; CGUE 7.3.1996, Merckx, C-171/94, punto 34) e precisando che la conseguenza giuridica per il lavoratore "dipende dalla normativa di ogni Stato membro: o il contratto può essere considerato risolto, nell'impresa cedente, su domanda del datore di lavoro o su domanda del dipendente, o il contratto può continuare con tale impresa" (CGUE 24.1.2000, Temco, C-51/00, punto 36).

Dal contesto europeo il ragionamento del giudice di Ravenna si sposta sul piano interno e, in controtendenza rispetto alla maggior parte delle opinioni di dottrina e giurisprudenza che prediligono l'automaticità del passaggio fra cedente e cessionario, ritiene di poter riconoscere una precisa portata giuridica alla volontà negativa da parte del lavoratore ceduto.

In particolare il giudice di Ravenna ritiene che in tal caso non si debba far riferimento alla "nozione iper-estesa di trasferimento di cui alla direttiva", e quindi all'art. 2112 c.c. concepita, secondo il Tribunale, come "norma di recepimento del diritto comunitario" da interpretarsi necessariamente a favore dei lavoratori. Il principio contenuto nell'art. 2112 c.c. dell'automaticità del passaggio dei lavoratori ceduti, rafforzatosi per le esigenze del diritto dell'Unione europea, non potrebbe, cioè, avere l'effetto di "scardinare il sistema dei trasferimenti di impresa, nonché tutte le norme in tema di licenziamenti, individuali e collettivi", con un enorme eterogenesi dei fini.

Ciò porterebbe alla necessità che sul piano interno, per valutare l'effetto del diniego del lavoratore ceduto, si debba considerare una diversa nozione di trasferimento strettamente legata alla nozione commerciale di azienda di cui all'art. 2555 del codice civile.

Il giudice di Ravenna ricorda, poi, come la giurisprudenza interna abbia per lo più ricondotto la questione delle conseguenze al diniego del lavoratore al trasferimento all'interno del quarto comma dell'art. 2112, secondo le modifiche alla norma apportate nel 2001, con la facoltà di dimissioni per giusta causa, senza però tener conto dell'opinione di quella parte di dottrina che preferiva ritenere applicabile in tal caso la disciplina generale di cui agli articoli 1372 e 1406 c.c. "con la conseguenza che per il transito dei rapporti di lavoro al cessionario occorre il consenso del lavoratore ceduto".

La conclusione del ragionamento del Tribunale comporta che se, come nella specie, il 90% dei lavoratori è stato dissenziente, rimanendo quindi estraneo alla cessione del ramo d'azienda, non può ritenersi verificata alcuna cessione di ramo d'azienda.

Trasferimento di ramo d'azienda fra art. 2112 e diritto UE

L'art. 2112 c.c. nella sua attuale versione, che come ricordato nella sentenza in commento tiene necessariamente conto del lungo percorso normativo ed interpretativo sviluppatosi tanto sul piano interno che in sede di Unione europea ed ha carattere imperativo (M. Novella,

cit., p. 538), regola le conseguenze sui rapporti di lavoro laddove vi sia un “mutamento nella titolarità di un’attività economica organizzata” o di parte di essa, imponendo al cessionario il mantenimento dei rapporti di lavoro in essere con tutti i diritti che ne derivano.

Il riferimento all’attività economica organizzata contenuto nell’art. 2112, che richiama le direttive europee in materie di trasferimento (da ultimo la direttiva 2001/23/CE), ha in effetti consentito a parte della dottrina (R. De Luca Tamajo (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Napoli, 2002, p. 9) di ritenere come l’art. 2112 fornisca una nozione di azienda diversa ed autonoma rispetto a quella generale di cui all’art. 2555 c.c., in cui l’entità economica organizzata oggetto del trasferimento, non necessariamente legata a specifici “beni”, può consistere, nei settori in cui l’attività si fonda essenzialmente sulla mano d’opera, anche in un gruppo di lavoratori che assolva stabilmente un’attività comune (CGUE 6.7.2011, C-108/10, Scattolon). La giurisprudenza italiana ha comunemente riportato tale tipologia di trasferimento, che il Tribunale di Ravenna definisce “leggero”, alla necessità che “la cessione abbia ad oggetto un gruppo di dipendenti stabilmente coordinati ed organizzati fra loro la cui capacità operativa sia assicurata dal fatto di essere dotati di un particolare know how” (Cass. 22.7.2024 n. 20083, in *de jure*; Cass. 31.7.2017 n. 19034, in *Giust.civ.mass.* 2017; Cass. 7.3.2013 n. 5678, in *Giust.civ.mass.* 2013).

In merito alla nozione di ramo d’azienda si era in passato creata una apparente antinomia fra la lettura della giurisprudenza interna e quella della Corte di giustizia europea, condizionata anche dalla novella all’art. 2112 c.c. introdotta dall’art. 32 Dlgs 276/2003, che si è successivamente ricomposta nell’interpretazione adeguatrice dell’orientamento maggioritario della Cassazione che ritiene che l’imprescindibile autonomia funzionale del ramo ceduto debba necessariamente preesistere al trasferimento (*ex multibus* fra le più recenti v. Cass. 10.7.2025 n. 18947 in *de jure*; Cass. 4.8.2021 n. 22249 in *de jure*; Cass. 31.7.2017 n. 19034 cit.; Cass. 15.4.2014 n. 8756 in *de jure*).

La rilevanza del consenso del lavoratore ceduto

La disposizione di cui all’art. 2112 prevede che la prosecuzione del rapporto di lavoro con il cessionario costituisca un diretto ed immediato effetto *ex lege* della cessione, con una evidente deroga rispetto ai principi civilistici contenuti nell’art. 1406 c.c. secondo cui la cessione del contratto richiede il consenso del contraente ceduto.

Ci si è chiesto negli anni, con un dibattito dottrinale e giurisprudenziale cresciuto e sviluppatosi anche e soprattutto in virtù della modalità con cui il trasferimento di parti di un’azienda è stato utilizzato nelle vicende circolatorie quale modalità indiretta di riduzione del personale, se la regola di continuità del rapporto di lavoro debba considerarsi cogente anche nei confronti del lavoratore, o se, piuttosto, ci sia spazio perché il lavoratore possa esprimere il proprio dissenso alla sostituzione soggettiva del datore di lavoro, proseguendo il proprio rapporto di lavoro con il cedente.

Come ampiamente ricordato dalla sentenza del Tribunale di Ravenna la Corte di Giustizia UE si è dimostrata neutra sul punto, lasciando ai singoli legislatori nazionali la facoltà di regolare la questione (CGUE 16.12.1992, C-132/91, Katsikas: 7.3.1996, C-171/91, Mercks; 24.1.2002, C-51/00, Temco). E, di fatto, le soluzioni adottate all’interno dell’Unione su tale problematica sono sempre state piuttosto frastagliate, fra chi ha previsto il diritto del lavora-

tore di continuare con l'impresa cedente (Francia, Spagna, Paesi Bassi, Belgio) e chi ha invece optato per il trasferimento automatico (Germania, Polonia, Austria), in qualche caso prevedendo comunque un diritto di opposizione discrezionale per il lavoratore (M. Pallini, *La rilevanza del consenso del lavoratore nelle operazioni di esternalizzazione*, in *Riv.giur.lav.* 2014, III, p. 430).

Nell'ambito dell'ordinamento italiano non esiste una esplicita e puntuale previsione che disciplini le conseguenze giuridiche di un eventuale dissenso da parte del lavoratore ceduto, se non la previsione prevista dal 4° co. dell'art. 2112, introdotto dal Dlgs 18/2001, di poter riconoscere la giusta causa nel caso di dimissioni rassegnate dal lavoratore ceduto entro tre mesi dalla cessione nel caso di sostanziale modifica delle condizioni di lavoro.

L'interpretazione maggioritaria non riconosce al lavoratore un diritto di opporsi al trasferimento per rimanere a disposizione del cedente. Si tratta di una lettura largamente diffusa in dottrina (Cfr. L. De Angelis, *La tutela del lavoratore ceduto*, in *Dialoghi fra dottrina e giurisprudenza*, *Quad. dir. lav.*, 2004, 2, p. 125; M.V. Ballestrero, cit., p. 206; R. De Luca Tamajo, *Le esternalizzazioni tra cessione di ramo d'azienda e rapporti di fornitura*, in R. De Luca Tamajo (a cura di), *I processi di esternalizzazione – Opportunità e vincoli giuridici*, Editoriale Scientifica, 2002, p. 9; C. Cester, *Trasferimento d'azienda e rapporti di lavoro: la nuova disciplina*, in *Lav. giur.*, 6, 2001, p. 505; S. Ciucciovino, *Trasferimento di ramo d'azienda ed esternalizzazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, p. 385; M. Magnani, *Trasferimento d'azienda ed esternalizzazioni*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1999, p. 491; U. Runggaldier, *Trasferimento d'azienda e consenso del lavoratore alla cessione del contratto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1999, p. 539; R. Romei, *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda. Art. 2112*, in *Il Codice Civile*, Commentario Schlesinger, Giuffrè, 1993, p. 105), spesso legata all'idea che la conseguenza ad un eventuale dissenso del lavoratore ceduto non possa che sostanziarsi nella possibilità prevista dal comma quarto dell'art. 2112 c.c. di rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa soltanto successivamente al trasferimento (A. Maresca, *Le novità del legislatore nazionale in materia di trasferimento d'azienda*, in *Arg.dir.lav.* 2001, 2, p.587; M.L. Vallauri M.L., *Studio sull'oggetto del trasferimento ai fini dell'applicazione del nuovo art. 2112 c.c.*, in *Lav.dir.*, 2002, 4, p. 642).

Non mancano posizioni più articolate, come quella di chi, pur ritenendo che sussista un obbligo del lavoratore a passare alle dipendenze del cessionario, non imputa tale effetto all'art. 2112 c.c., che riguarderebbe la sola responsabilità del cedente e del cessionario, ma all'art. 2558 c.c. quale regola generale attinente ai requisiti del bene-azienda ceduto, non reputando che i contratti di lavoro possano essere qualificati come contratti di “carattere personale”, e quindi non possano essere esclusi dal campo di applicazione dell'art. 2558, in quanto legati a prestazioni non infungibili per il contraente ceduto (M. Pallini, cit., p. 434).

Anche la giurisprudenza ampiamente maggioritaria è incline a ritenere che “un legittimo trasferimento d'azienda comporta la continuità del rapporto di lavoro con il soggetto cessionario, rapporto che resta unico ed immutato, nei suoi elementi oggettivi, esclusivamente nella misura in cui ricorrano i presupposti di cui all'art. 2112 c. c. che, in deroga all'art. 1406 c.c., consente la sostituzione del contraente senza il consenso del ceduto” (*ex multibus* Cass. 29.8.2025 n. 24207 in *dejure*; Cass. 23.2.2024 n. 4945 in *dejure*; Cass. 24.4.2020 n. 8162 in *dejure*; Cass. 23.5.2017 n. 12919 in *dejure*; nonché le note pronunce sul caso Ansaldo Cass.

25 ottobre 2002, n. 15105, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, p. 150 e sul caso Alcatel Cass. 23 luglio 2002, n. 10761, in *Foro it.*, 2002, I, c. 2280).

Accanto a tale maggioritario orientamento è tuttavia fiorito un ulteriore filone interpretativo che, seppur minoritario, ha continuato a ritenere sussistente nel nostro ordinamento un vero e proprio diritto del lavoratore a poter rifiutare il trasferimento. Si tratta di una lettura presente soprattutto in una parte della dottrina (F. Scarpelli, *Il mantenimento dei diritti del lavoratore nel trasferimento d'azienda: problemi vecchi e nuovi*, in Biblioteca 20maggio, C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2004, 2, p. 76; M. Frediani, *Ancora sul consenso del lavoratore nel trasferimento d'azienda*, in *Lav. giur.*, 2002, p. 317; F. Scarpelli, "Esternalizzazioni" e diritto del lavoro..., cit.; M.P. Aimò, *Le garanzie individuali dei lavoratori*, in *Il trasferimento d'azienda fra diritto comunitario e diritto interno*, in *Riv. giur. lav.*, 1999, p. 858; O. Porchia, *L'incidenza del diritto comunitario nell'interpretazione dell'art. 2112 c.c.: rilevanza della manifestazione di volontà del lavoratore*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1999, p. 25; F. Scarpelli, *Trasferimento d'azienda ed esternalizzazioni*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1999, p. 503) ma che è emersa negli anni anche in qualche decisione giurisprudenziale, seppur sporadica (Pret. Milano 14 maggio 1999, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1999, p. 561, con nota di S. Chiusolo, *Trasferimento di ramo d'azienda, art. 2112 c.c. e normativa comunitaria: la cessione del rapporto di lavoro è subordinata al consenso del lavoratore ceduto.*).

Le conseguenze del dissenso

Ora, la decisione in commento sembrerebbe attingere a piene mani all'ampio dibattito dottrinale correlato agli effetti del mancato consenso, o meglio di un esplicito dissenso, del lavoratore ceduto, introducendo anche un interessante approccio ricostruttivo che distinguerebbe l'ambito applicativo dell'art. 2112 c.c., legato all'attuazione dei principi della direttiva sul trasferimento UE, da quello previsto in termini generali dall'art. 2555 c.c., dall'art. 1406 c.c. e dai principi operanti in materia di licenziamento, che costituirebbero invece le norme di riferimento sul piano interno in grado di evitare il passaggio al cedente in mancanza del consenso del lavoratore ceduto, anche secondo alcuni suggerimenti provenienti da parte della dottrina sopra richiamata che il giudice ravennate ha il merito di avere, a distanza di tempo, ripreso e rinnovato con una lettura attenta all'ordinamento multilivello.

La decisione del Tribunale di Ravenna, però, non si limita ad analizzare le conseguenze del dissenso di un unico lavoratore sul suo singolo rapporto lavorativo, ma ha modo di verificare quali conseguenze possano emergere sull'intera operazione di trasferimento a partire dalla contrarietà ad essa da parte della quasi totalità dei lavoratori impiegati nel ramo oggetto di trasferimento, privo di elementi materiali significativi.

E tenendo anche presente, a ben vedere, che nel caso specifico i lavoratori trasferiti non erano assolutamente in grado di operare da soli sul mercato, ma avevano necessariamente bisogno di interfacciarsi con l'impresa cedente, o come meglio precisa il Tribunale di Ravenna "sono integralmente dipendenti dai servizi generali della struttura nella quale sono incardinati".

Al di là del piano teorico ricostruttivo, quindi, la pronuncia può probabilmente farsi apprezzare, ed avere la possibilità di fungere da autorevole precedente anche nell'attuale contesto interpretativo, soprattutto sul piano empirico-probatorio, in virtù del fatto che l'ampio ed

esplicito dissenso diffuso fra i lavoratori ceduti (oltre il 90% dei lavoratori) sembrerebbe aver assunto anche una sua precisa ed autonoma rilevanza nell'ambito degli elementi di fatto necessari per una concreta verifica da parte del giudice del merito della necessaria preesistenza e dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda "smaterializzato" oggetto di trasferimento, del mantenimento di tali prerogative nel corso della cessione, e quindi della genuinità stessa del trasferimento.

Se, infatti, ci si sofferma un po' di più sugli elementi che normalmente la giurisprudenza utilizza per individuare l'autonomia funzionale del ramo d'azienda, come capacità di provvedere già al momento dello scorporo dal complesso cedente ad un preciso scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi, "situazione ravvisabile anche rispetto ad un complesso stabile organizzato di persone, addirittura in via esclusiva, purché dotate di particolari competenze e stabilmente coordinate ed organizzate tra loro, così da rendere le loro attività interagenti e idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili" (Cass. 26.9.2023 n. 27367, in *dejure*; Cass. 26.1.2022 n. 2272, in *dejure*; Cass. 13.1.2021 n. 438, in *dejure*; Cass. 24.11.2020 n. 26702, in *dejure*; Trib. Roma 27.6.2019, in *dejure*; Cass. 8.11.2018, in *Giust.civ.mass.* 2018; Trib. Milano 5.9.2018, in *lavorodirittieuropa.it*), ci si può rendere conto come l'insieme del comportamento dei lavoratori, anche se del caso correlato ad un amplissimo e diffuso dissenso al progetto di trasferimento in sé, ben possa far parte di quegli elementi presuntivi in grado di convincere il giudicante della pretestuosità del trasferimento, soprattutto quando il dissenso è strettamente correlato ad altri elementi di fatto quello di essere integralmente dipendenti dai servizi generali della struttura nella quale sono incardinati.

In tal modo vi sarebbe, quindi, la possibilità di giungere alla conseguenza condivisa in giurisprudenza che "al di fuori dello schema legale dell'art. 2112 c.c., la cessione del contratto può avvenire solo con il consenso dei contraenti ai sensi dell'art. 1406 c.c. e quindi, nello specifico, con il consenso del lavoratore" (Trib. Roma, 18.4.2024; App. Milano 13.4.2023; Trib. Milano 19.8.2017; Trib. Milano 6.10.2014, tutte in *dejure*), consenso che, peraltro, è stato in qualche caso rinvenuto anche solo nel comportamento concludente del lavoratore ceduto (Trib. Roma 23.10.2008, in *Riv.it.dir.lav.* 2009, 2, p. 253, con nota di I. Alvino, *Sul consenso del lavoratore alla cessione del contratto di lavoro per comportamento concludente*).

D'altra parte, non sono mancati casi in cui ipotesi di trasferimento altamente pregiudizievoli per il personale impiegato ed attuati allo scopo prevalente di liberarsi di lavoratori in esubero siano stati evitati attraverso l'utilizzo dell'istituto della frode alla legge (Cass. 7.8.2018 n. 20620, in *dejure*; Trib. Padova 25.5.2002, in *Lav.giur.*, 2003, 4, 361), ipotesi da valutare caso per caso ed in stretta correlazione con gli elementi di fatto emergenti dal caso in esame, posto che nel nostro ordinamento non sembrerebbe esistere di per sé "un divieto del contratto di cessione dell'azienda a soggetto che, per le sue caratteristiche imprenditoriali e in base alle circostanze del caso concreto, renda altamente probabile la chiusura o cessazione dell'attività produttiva e dei rapporti di lavoro" (Trib. Roma 11.5.2021, in *dejure*).

Lorenzo Giasanti, professore associato nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza i documenti: [Trib. Ravenna, sez. civ., 26 giugno 2025, n. 228](#); [Trib. Ravenna, sez. civ., 8 luglio 2025, n. 249](#)