

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso le ricorrenti domandavano:

“Accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti a percepire l’indennità sostitutiva del mancato preavviso, per l’effetto, condannare la società resistente, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere i seguenti importi lordi:

** alla signora B. L. l’importo di Euro 2.629,25;*

** alla signora C. C. l’importo di Euro 2.629,25;*

** alla signora D. C. D. l’importo di Euro 2.629,25;*

** alla signora F. A. l’importo di Euro 1.343,25;*

** alla signora I. M. I. l’importo di Euro 2.400,82;*

** alla signora M. E. l’importo di Euro 2.629,25;*

** alla signora S. E. l’importo di Euro 2.629,25;*

** alla signora U. M. G. l’importo di Euro 2.629,25,*

o comunque le diverse somme che risulteranno dovute in corso di causa e ritenute di giustizia, o in quell’altra misura che, per i motivi esposti in narrativa, sarà ritenuta dovuta, oltre interessi legali e rivalutazione”.

La COOPERATIVA convenuta resisteva al ricorso.

In corso di causa il giudice sottoponeva alle parti la seguente questione: *“Rilevato che alla fattispecie de qua può essere applicabile anche il disposto di cui all’art. 2112 c.c., trattandosi all’evidenza di un appalto leggero, di manodopera, concede alle parti termine sino al 29.1.2026 per nota difensiva su questo aspetto, sia in fatto che in diritto, e rinvia all’udienza del 10.2.2026 ore 10.30, sempre con collegamento da remoto allo stesso link oggi utilizzato”.*

All’esito del processo (istruito senza assumere mezzi di prova costituendi) il ricorso risulta infondato.

I fatti sono pacifici ed hanno risalto documentale.

Nel 2020 la convenuta subentrava ad altra precedente cooperativa appaltatrice nel



contratto di appalto per la gestione globale delle residenze per anziani e del servizio di assistenza domiciliare sul territorio ... ; la convenuta procedeva quindi all'assunzione dei dipendenti della precedente cooperativa impiegati nel predetto servizio.

Con determinazione Dirigenziale n. 26 del 15-01-2024 la committente affidava la gestione del servizio in oggetto ad altra cooperativa e poi richiedeva, il 30.1.2024 all'odierna resistente, che ha accettato in data 31.01.2024, la disponibilità a mantenere la gestione del servizio sino al 15-02-2024.

La subentrante cooperativa ha richiesto in data 15-01-2024 all'odierna convenuta l'elenco del personale impiegato sul servizio all'odierna resistente, la quale ha risposto in data 18-01-2024.

La subentrante Cooperativa ha attivato, con le OO.S.S. territoriali, la procedura di cambio gestione, addivenendo alla sottoscrizione del relativo accordo in data 30.01.2024 in base al quale i lavoratori sarebbero transitati (assunti) dalla nuova appaltatrice a far data dal 16.2.2024.

L'odierna resistente ha comunicato in data 12.02.2024 agli operatori addetti al servizio – che sarebbero, per quanto sopra, stati assunti dalla subentrante Cooperativa – il licenziamento per giustificato motivo oggettivo a far data dal 16-02-2024.

Dunque e riassumendo, nell'ambito di un cambio appalto, i lavoratori ricorrenti – all'esito di una procedura integralmente regolata dal CCNL e conclusasi con la sottoscrizione di un verbale di accordo sindacale di cambio appalto, venivano licenziati dall'odierna convenuta, precedente appaltatrice e riassunti da un'altra cooperativa, nuova appaltatrice, senza soluzione di continuità temporale.

La domanda a cui occorre rispondere in questa sede è la seguente: in caso di cambio appalto con passaggio senza soluzione di continuità del personale da un'impresa ad un'altra, spetta l'indennità ex art. 2118 c.c. nel caso in cui non vi sia stato alcun preavviso ?

Occorre partire dal dato della giurisprudenza di legittimità che si rileva consolidato.

Esso è nel senso della spettanza dell'indennità in questione (per tutte: Cass. n.



9195/2012; n. 1148/2014; n. 27140/2024).

Le argomentazioni utilizzate sono essenzialmente le seguenti:

- 1) natura reale del preavviso, dal che conseguirebbe l'irrelevanza della successiva "fortuita" riassunzione del lavoratore (Cass. n. 9195/2012);
- 2) nel fenomeno del cambio appalto non si rileva la continuità lavorativa, ma una nuova assunzione (Cass. n. 9195/2012);
- 3) l'art. 2118 c.c. non prevede l'esenzione espressa per l'ipotesi di cambio appalto (Cass. n. 1148/2014);
- 4) non si tratta di fattispecie di risoluzione consensuale; la sottoscrizione di un nuovo contratto non vale come rinuncia alla percezione dell'indennità sostitutiva del preavviso (Cass. n. 27140/2024);
- 5) l'indennità sostitutiva del preavviso ex art. 1218 c.c. spetta quand'anche il lavoratore licenziato abbia trovato lavoro immediatamente dopo il recesso... è l'eventualità del danno che crea l'obbligo di un periodo di preavviso in caso di recesso unilaterale; in mancanza del quale scatta l'obbligo della relativa indennità sostitutiva (Cass. n. 27140/2024).

Tutte le argomentazioni appena riportate sono in sé e per sé corrette; esse risolvono convincentemente gli ordinari casi di licenziamento senza preavviso, anche nel caso in cui, per avventura, il lavoratore abbia immediatamente reperito un'altra occupazione.

Tali argomentazioni, tuttavia, non riescono a spiegare adeguatamente il fenomeno dei licenziamenti che precedono l'immediata riassunzione da parte del nuovo appaltatore e che si collocano nell'ambito di una procedura di cambio appalto.

In tale ultima fattispecie, in cui tutta la sequenza negoziale così come posta in essere da tutti i protagonisti della vicenda (precedente appaltatore, nuovo appaltatore, sindacati, lavoratori) tende al risultato finale di assicurare il transito senza soluzione di continuità del lavoratore al nuovo appaltatore, risulta abbastanza evidente che l'indennità in questione perde la propria causa tipica, risultandone di primo acchito una prestazione patrimoniale del tutto priva di giustificazione (anche nell'ottica del rischio di danno da



recesso senza preavviso fatta propria dall'art. 2118 c.c., poiché il passaggio diretto è proprio funzionalmente diretto ad evitare, tra l'altro, questo tipo di rischio).

Per questo l'interpretazione consolidata non appare convincente ed occorre rimeditare la questione.

Deve partirsi dall'esame della norma e della sua natura e ratio.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c.:

“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso”.

La natura e la funzione dell'indennità in questione ci sono stati ricordati da Cass. SS.UU. n. 7914/1994 secondo la quale *“La giurisprudenza di legittimità ha ripetutamente affermato (Cass. 30 ottobre 1961 n. 2488, 18 febbraio 1960 n. 279, 21 luglio 1956 n. 2841) che la indennità di mancato preavviso di licenziamento costituisce una "forma" di risarcimento danni per colpa contrattuale, precisando che il danno derivante al lavoratore dalla mancanza del periodo di preavviso è risarcibile nei limiti costituiti dall'importo della retribuzione per quel periodo stesso, il che, mentre esime il lavoratore dall'onere di provare la esistenza del danno, esclude, in pari tempo (con esclusione dell'ipotesi del licenziamento ingiurioso), la risarcibilità di eventuali danni maggiori (Cass. n. 2841 del 1956 e n. 279 del 1960 su richiamate). Si deve appena sottolineare che non si tratta tecnicamente di danno in senso giuridico, ma di danno in senso economico, talché la legge prevede una "indennità" e non un "risarcimento". Appunto per questo l'indennità sostitutiva del preavviso spetta anche qualora, immediatamente dopo il recesso, il lavoratore venga assunto da altro datore di lavoro (cass. 1956 n. 3307, 26 marzo 1976 n. 1102). La ratio dell'istituto (funzionale alla tutela della parte non recedente: Cass. 21 gennaio 1982 n. 403), è quella di consentire al*



lavoratore di ricercare una nuova occupazione o di organizzare la propria esistenza nella imminenza del fatto "traumatico" della fine del rapporto di lavoro, non geneticamente previsto e non a lui dovuto; per questo il preavviso non spetta nel recesso durante il periodo di prova, nel rapporto di lavoro a termine, nei rapporti con clausola di durata minima garantita (Cass. 12 giugno 1980 n. 3112), o in altri casi previsti dalla legge (art. 6 della legge n. 54 del 1982) o dai contratti collettivi".

Questo il dato di partenza, sembra che l'orientamento consolidato valuti la vicenda in senso atomistico (atto per atto, soggetto per soggetto) e non considerandola dal punto di vista olistico.

In questa visione il licenziamento e la successiva riassunzione paiono vicende del tutto scollegate ed anzi quest'ultima viene trattata al pari di una scoordinata casualità.

Se invece si prende in esame la vicenda complessiva per come a stessa è stata posta in essere dalle parti (sul che vi è prova documentale), emerge che in casi come quello qui in esame mancano pressoché tutti i caratteri che le SS.UU. hanno individuato per definire l'indennità di cui all'art. 2118 c.c.

Manca una colpa del datore di lavoro licenziante perché esso ha evidentemente atteso il passaggio naturale dei lavoratori al nuovo appaltatore: in quell'ottica non avrebbe avuto alcun senso dare un preavviso visto che i lavoratori sarebbero passati al nuovo appaltatore in forza prima della clausola del CCNL e poi dell'accordo sindacale; manca, dunque, la funzione del preavviso; peraltro, come evidente nel caso di specie, il precedente datore di lavoro può anche ignorare l'esatta data di cessazione del proprio appalto (ciò dipende dai tempi dalle procedure di evidenza pubblica) e quindi gli è assai complesso ed anzi spesso impossibile assegnare il termine previsto dalla legge per il preavviso, termine che, lo si ribadisce, essendo il nuovo impiego garantito, perde in concreto qualunque giustificazione funzionale.

Manca inoltre qualunque possibilità di danno economico per i lavoratori, posto che il passaggio garantito (perché qui si parla di lavoratori individuati per il passaggio e quindi per essi il transito era garantito) rende del tutto impossibile già *ex ante* il tipo di danno



che la norma di cui all'art. 2118 c.c. intende indennizzare.

La lettura atomistica fatta propria dall'orientamento consolidato è l'unica praticabile ?
No.

Da tempo l'evoluzione giuridica, dottrinale e giurisprudenziale, ha familiarizzato con i concetti di causa in concreto e di collegamento negoziale.

Circa il primo concetto, secondo la S.C., *“La causa in concreto - intesa quale scopo pratico del contratto, in quanto sintesi degli interessi che il singolo negozio è concretamente diretto a realizzare, al di là del modello negoziale utilizzato - conferisce rilevanza ai motivi, sempre che questi abbiano assunto un valore determinante nell'economia del negozio, assurgendo a presupposti causali, e siano comuni alle parti o, se riferibili ad una sola di esse, siano comunque conoscibili dall'altra”* (Cass. n. 12069/2017; *“Causa del contratto è lo scopo pratico del negozio, la sintesi, cioè, degli interessi che lo stesso è concretamente diretto a realizzare (c.d. causa concreta), quale funzione individuale della singola e specifica negoziazione, al di là del modello astratto utilizzato”*: 23941/2009).

Circa il secondo concetto, già la stessa Sezione lavoro della S.C. aveva modo di precisare che *“Il collegamento negoziale non dà luogo ad un nuovo ed autonomo contratto, ma è un meccanismo attraverso il quale le parti perseguono un risultato economico unitario e complesso, che viene realizzato non per mezzo di un singolo negozio ma attraverso una pluralità coordinata di contratti, che conservano una loro causa autonoma, ancorché ciascuno sia finalizzato ad un'unica regolamentazione dei reciproci interessi, sicché il vincolo di reciproca dipendenza non esclude che ciascuno di essi si caratterizzi in funzione di una propria causa e conservi una distinta individualità giuridica, spettando i relativi accertamenti sulla natura, entità, modalità e conseguenze del collegamento negoziale al giudice di merito, il cui apprezzamento non è sindacabile in sede di legittimità, se sorretto da motivazione congrua ed immune da vizi logici e giuridici”* (Cass. n. 18585/2016).

Da questo punto di vista è stato chiarito che *“Il collegamento negoziale, al fine di*



assumere rilievo sul piano causale, tanto da imporre la considerazione unitaria della fattispecie, esige non solo la presenza del requisito oggettivo costituito dal nesso teleologico tra i negozi, volti alla regolamentazione degli interessi reciproci delle parti nell'ambito di una finalità pratica consistente in un assetto economico globale ed unitario, ma anche quella del requisito soggettivo, costituito dal comune intento pratico delle parti di volere, insieme all'effetto tipico dei singoli negozi in concreto posti in essere, il coordinamento tra di essi per la realizzazione di un fine ulteriore, che ne trascende gli effetti tipici” (Cass. n. 14561/2023).

Ciò che ha riflesso anche sul piano interpretativo, posto che *“Nell'interpretazione del contratto e degli atti di autonomia privata, il criterio letterale va integrato, nell'obiettivo normativamente imposto di ricostruire la volontà delle parti, con gli altri canoni ermeneutici idonei a dare rilievo alla "ragione pratica" del contratto, in conformità agli interessi che le parti medesime hanno inteso tutelare, nel momento storico di riferimento, mediante la stipulazione negoziale” (Cass. n. 29288/2024).*

Causa concreta e collegamento negoziale sono concetti che si compenetrano nell'ipotesi in cui – come nel caso di specie – il regolamento complessivo degli interessi perseguiti dalle parti è il frutto della pluralità di negozi, uniti dal vincolo soggettivo ed oggettivo e tutti tesi alla realizzazione di un unico risultato (per la compenetrazione tra tali concetti v. Cass. n. 31368/2024), rappresentato dalla permanenza del lavoratore nel cantiere oggetto di appalto nonostante il cambio dell'impresa appaltatrice.

Tornando al caso di specie si osserva quanto segue.

È vero che l'art. 2118 c.c. non tiene espressamente in considerazione la vicenda del cambio appalto quale esimente dal pagamento dell'indennità di mancato preavviso.

Ciò non è però dirimente.

Il contratto collettivo prevede una esemplare ipotesi di contratto-quadro in cui si realizza un collegamento funzionale tra negozi effettuati da soggetti diversi ma coordinati tra loro e tutti tesi al risultato finale di fare transitare, senza soluzione di continuità, i lavoratori individuati, da un precedente appaltatore ad un nuovo appaltatore.



Tali atti vedono necessariamente un licenziamento per GMO da parte del datore che ha perso l'appalto e nuovi contratti di lavoro tra l'appaltatore subentrante ed i lavoratori che proprio al fine di stipulare tale nuovo contratto sono stati appena licenziati, il tutto mediato da una procedura (volta proprio ad individuare i lavoratori soggetti al passaggio) che nel caso di specie si è conclusa con un verbale di accordo sindacale per il cambio appalto ai sensi del CCNL¹.

In conclusione, la lettera del CCNL e la lettera dell'accordo sindacale relativo al cambio appalto rendono evidente che il licenziamento delle odierne ricorrenti non ha dato luogo ad un semplice GMO in relazione al quale spetta per legge l'indennità di mancato preavviso.

Tali documenti contrattuali rendono palese che il licenziamento de quo è stato funzionale (causa in concreto) alla immediata riassunzione dei lavoratori licenziati da parte del nuovo appaltatore (collegamento negoziale) in quella che si ritiene essere una causa concreta e complessiva (assicurare la continuità occupazionale in settori nei quali sono frequenti i cambi appalto) non solo pienamente legittima secondo l'ordinamento giuridico (ex art. 1322, 2° comma c.c.) ma che non può essere ignorata al fine di regolare il tema della debenza o meno del preavviso e della relativa indennità dal precedente datore di lavoro.

Sono infatti presenti sia il *“requisito oggettivo costituito dal nesso teleologico tra i*

¹ Per quanto riguarda la procedura, l'art. 37 del CCNL cooperative sociali prevede che: *“Rilevato che il settore è notevolmente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento soggetti a frequenti cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato quanto ai seguenti punti: a. L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL e alle RSU/RSA. L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile), darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL circa l'inizio della nuova gestione. Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e territoriali e delle disposizioni di legge in materia. b. L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione o accreditamento, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati”*.



negozi, volti alla regolamentazione degli interessi reciproci delle parti nell'ambito di una finalità pratica consistente in un assetto economico globale ed unitario, ma anche quella del requisito soggettivo, costituito dal comune intento pratico delle parti di volere, insieme all'effetto tipico dei singoli negozi in concreto posti in essere, il coordinamento tra di essi per la realizzazione di un fine ulteriore, che ne trascende gli effetti tipici” (Cass. n. 14561/2023, cit.).

Questo è l'unico possibile modo di dare una lettura soddisfacente – perché ispirata al doveroso rispetto del principio di realtà e delle regole causali più moderne – degli atti negoziali e più in generale dei fatti occorsi nella vicenda di specie, lettura possibile proprio grazie agli strumenti rodati del collegamento negoziale e della causa in concreto del contratto.

A questo punto possono affrontarsi gli argomenti utilizzati dall'orientamento tradizionale, con la precisazione che la sterilizzazione atomistica dei vari passaggi negoziali e la negazione della causa in concreto dell'operazione, rappresenta già di per sé un elemento di criticità, stigmatizzata dalla stessa giurisprudenza di legittimità non solo come visto in tema di causa del negozio, ma più in generale ogni qualvolta si debbano accertare accadimenti fattuali, o anche allorquando si debba procedere all'interpretazione di atti normativi (esemplare Cass. n. 2959/2025, secondo la quale sono “*principi posti a presidio dell'interpretazione dei fatti, così come di disposizioni di legge, di statuti e di convenzioni, acquisiti al processo*” quelli per cui è necessaria la “*sinergia di un duplice criterio, caratterizzato, dapprima, da un ragionamento probatorio di tipo atomistico-analitico (al quale il ricorrente anelerebbe, nella specie, che l'interprete si arrestasse, con riferimento al ricordato art. 2 dello Statuto), e successivamente di natura olistica, con conseguente valutazione, logicamente connessa, di tutte le emergenze del processo (sia fatti che norme: per l'affermazione di un principio non dissimile in tema di prova per presunzioni, Cass. 25884/2022)*”).

Come detto, il fatto che l'art. 2118 c.c. non preveda l'eccezione del cambio appalto non è decisivo, posto che è solo all'esito dell'attività interpretativa attraverso la quale si



ricostruisce la causa in concreto del licenziamento ed il suo collegamento negoziale con l'assunzione da parte del nuovo appaltatore che può giungersi all'individuazione di quali norme applicare e, come visto, l'art. 2118 c.c. non è tra queste, attesa la funzione dell'indennità di mancato preavviso così come ricostruita in premessa.

Nemmeno la natura reale del preavviso appare decisiva, posto che tale espressione non pare possa andare ad annullare le specificità dei casi concreti laddove queste importino il venire meno *ex ante* ed in modo chiaro a tutte le parti del rapporto di quelli che sono i presupposti per integrare in concreto la causa prevista dalla disposizione astratta.

Di più, il compendio negoziale ha avuto proprio la funzione di evitare qualunque rischio di perdita del lavoro (anche temporaneo) dovuto al cambio appalto e quindi la causa della dazione prevista dall'art. 2118 c.c. in concreto non può ricorrere.

L'assenza di cessione di contratto (o non continuità del rapporto) è inconferente rispetto al tema di indagine.

O meglio, se il rapporto passasse al cessionario senza cesure, evidentemente l'indennità ex art. 2118 c.c. non potrebbe spettare per evidente incompatibilità con una specifica disposizione di legge (art. 2112, 1° comma c.c. "*In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario...*" e se il rapporto continua non ci può essere alcun licenziamento).

Ma il fatto che il lavoratore venga assunto *ex novo* non è elemento valorizzabile in senso contrario.

D'altra parte, la ratio del 2118 c.c. la si è vista in premessa ed essa non è quella di risarcire un lavoratore per avere cambiato datore di lavoro, bensì è solamente quella di "*consentire al lavoratore di ricercare una nuova occupazione o di organizzare la propria esistenza nella imminenza del fatto "traumatico" della fine del rapporto di lavoro, non geneticamente previsto e non a lui dovuto*".

Laddove sia previsto *ex ante* (dal CCNL e dal verbale di accordo sindacale) che il lavoratore passerà immediatamente ad un nuovo appaltatore, la previsione astratta perde ogni causa in concreto.



Il fatto che il danno viene previsto dalla norma come eventuale e che il lavoratore sia esentato dal doverlo provare e che anzi l'indennità stessa spetti anche se per avventura il lavoratore abbia trovato un immediato reimpiego non toglie rilievo al fatto che, se vi è certezza che il danno (quello appena visto, non altri) non possa radicalmente sussistere e ciò in forza di previsioni della contrattazione collettiva e di comportamenti e negozi tra loro connessi ai quali si attengono tutte le parti della vicenda – negozi e comportamenti funzionalizzati a garantire il mantenimento del posto del lavoratore nell'ambito dell'appalto e nonostante il cambio di impresa appaltatrice – si ritiene si versi al di fuori dell'ambito di risarcibilità, anche astratta, anche presunta, anche insofferente alle successive eventualità presidiato dall'art. 2118 c.c..

Gli argomenti che – pur astrattamente corretti – paiono maggiormente fuori posto nel caso di cambio appalto, sono quelli che si preoccupano di elidere qualunque funzione alla volontà e al comportamento del lavoratore: certo, il licenziamento non è una fattispecie di risoluzione consensuale e certo di regola la sottoscrizione di un nuovo contratto non vale come rinuncia alla percezione dell'indennità sostitutiva del preavviso (o ai diritti derivanti dall'impugnativa di quel licenziamento).

Isolata in questo modo la volontà del lavoratore certamente è difficile poter valorizzare la stessa: il lavoratore non partecipa all'atto del licenziamento; il lavoratore si limita a trovare una nuova occupazione dopo avere perso la prima.

Questo non è però quello che è successo o meglio, non è tutto quello che è successo.

Il lavoratore, dalla corretta angolazione del collegamento negoziale, ha accettato una ricollocazione immediata presso il nuovo datore di lavoro: questo, come insegna la giurisprudenza più recente, se non implica rinuncia a fare valere i diritti derivanti dal licenziamento da parte del precedente datore e appaltatore², non può tuttavia non avere

² Orientamento prevalente: “la scelta effettuata dal lavoratore per la costituzione di un nuovo rapporto con la società subentrante nell'appalto di servizi non implica, di per sé, rinuncia all'impugnazione dell'atto di recesso, dovendosi escludere che si possa desumere la rinuncia del lavoratore ad impugnare il licenziamento o l'acquiescenza al medesimo dal reperimento di una nuova occupazione, temporanea o definitiva, non rivelandosi, in tale scelta, in maniera univoca, ancorché implicita, la sicura intenzione del lavoratore di accettare l'atto risolutivo” (Cass. 12613/2007; 22121/2016).



un effetto concreto ed immediato sul diverso tema del preavviso, posto che l'accettazione del nuovo contratto, senza soluzione di continuità con il precedente, comporta che in *rerum natura* non possa esistere alcun rischio di danno da disoccupazione lavorativa, perché tale rischio è stato escluso *ex ante* da tutto il compendio negoziale che ha dominato la vicenda fattuale.

In conclusione, le vicende del cambio appalto, assicurano la immediata riassunzione senza soluzione di continuità del lavoratore licenziato per la perdita dell'appalto, evitando *ab origine* – nella consapevolezza ed anzi con la volontà di tutti i soggetti che prendono parte alla procedura prevista dalla contrattazione collettiva – la configurabilità anche solo astratta del danno che la disposizione di cui all'art. 2118 c.c. intende tutelare; E questo anche al netto della questione dell'applicabilità alla vicenda traslativa dell'art. 2112 c.c., fattispecie che si è evocata in un'ordinanza interlocutoria adottata in corso di causa, ma che – alla luce delle argomentazioni illustrate nelle pagine che seguono – si rivela ultronea.

La domanda va quindi respinta.

Spese compensate attesa la deviazione della presente decisione dai principi consolidati di legittimità, che tuttavia si ritiene avere dimostrato non possano trovare ulteriore applicazione nel caso del cambio appalto.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

- 1) respinge il ricorso;
- 2) compensa le spese di lite.

Ravenna, 24 febbraio 2026

Il Giudice
dott. Dario Bernardi

