

L'incentivo all'esodo riconosciuto dalla cessionaria ha fonte causale autonoma e non costituisce aliunde perceptum

di C. A. Galli - 6 giugno 2026

La sentenza di Corte di Cassazione 2 marzo 2026, n. 4665, qui commentata, ha statuito che: l'incentivo all'esodo riconosciuto dalla cessionaria nell'accordo di risoluzione consensuale del rapporto in seno a procedura di licenziamento collettivo ha fonte causale diversa rispetto alla antecedente cessione di ramo d'azienda e non costituisce, pertanto, aliunde perceptum detraibile dal risarcimento che grava sull'azienda cedente a fronte della illegittimità della cessione.

Come sempre accade, si devono evidenziare, per considerare propriamente la portata della decisione in oggetto, tanto le peculiarità del caso specifico quanto i principi generali ai quali la Suprema Corte ha fatto, in questo caso, espresso riferimento.

Il quadro del caso oggetto della decisione

Il caso oggetto della decisione ha riguardato un rapporto di lavoro ceduto nell'ambito di una cessione di ramo d'azienda. Tale cessione di ramo aziendale e, quindi, del rapporto di lavoro di cui si trattava, è stata, in seguito, accertata illegittima in sede giudiziale.

Nelle more del giudizio avente ad oggetto la cessione, l'azienda cessionaria ha avviato una procedura di mobilità collettiva, nell'ambito della quale, il rapporto di lavoro de quo è stato risolto con sottoscrizione di un verbale di conciliazione in via stragiudiziale. In sede di tale accordo di risoluzione consensuale, il dipendente ha accettato il licenziamento e percepito un incentivo all'esodo.

Tale incentivo all'esodo e la sua sussumibilità, o meno, ad aliunde perceptum costituiscono l'oggetto della pronuncia della Suprema Corte qui segnalata.

Non ci si soffermerà qui sul tema della non indiscussa disciplina e natura dell'incentivo esodo, in quanto essa non ha avuto rilievo determinante nella decisione in commento. Sul tema si può citare, comunque, tra molte ma quale sintetica nota, il commento di M. R. Calamita, "Cassazione Sezioni Unite 6 marzo 2024, n. 6229: assimilabilità dell'incentivo all'esodo al trattamento di fine rapporto ai fini dell'applicazione dell'art. 12-bis L. n. 898/1970", www.rivistalabor.it, 20 Maggio 2024.

L'aliunde perceptum

Viene invece in rilievo, in questo caso, e va perciò qui evidenziata, la portata dell'istituto della *compensatio lucri cum damno*, di matrice giurisprudenziale e correlato alle previsioni codicistiche di cui all'art. 1223 cod. civ., il quale mira a garantire sostanzialmente che il risarcimento non diventi fonte di lucro indebito per il danneggiato. In base a tale principio, il giudice deve scomputare dai danni i vantaggi derivanti dal medesimo fatto illecito.

Strettamente connessa rispetto ai principi della *compensatio lucri cum damno* è la disciplina dell'aliunde perceptum, anch'essa oggetto di creazione e sviluppo in sede giurisprudenziale, per così dire codificata dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Sembra utile qui evidenziare come l'*aliunde perceptum* consiste, come noto, nelle somme che il lavoratore ha effettivamente percepito svolgendo altre attività lavorative nel periodo di estromissione dal rapporto di lavoro dipendente.

In particolare, la giurisprudenza afferma univocamente che dall'ammontare del risarcimento del danno derivante da licenziamento illegittimo, va detratto quanto il lavoratore ha percepito per retribuzioni da altri datori di lavoro con i quali abbia instaurato un rapporto di lavoro successivamente al licenziamento.

Affinché una somma sia detraibile come *aliunde perceptum*, deve esservi una effettiva correlazione causale: il guadagno detraibile deve derivare dall'impiego della medesima capacità lavorativa resa "libera", tanto dal licenziamento quanto da una illegittima cessione del rapporto lavorativo. La Suprema Corte ha, in più occasioni, ribadito che, in caso di licenziamento illegittimo, il risarcimento del danno spettante al lavoratore non può essere decurtato dell'importo da questi eventualmente percepito a titolo di trattamento che non rientri tra i redditi che conseguono dall'impiego della capacità lavorativa da parte del dipendente licenziato.

Laddove si fa luogo alla reintegrazione, si deve quindi far riferimento all'*aliunde perceptum*, nonché all'*aliunde percipiendum*; rammentando che, mentre con il primo si identifica quanto il lavoratore abbia effettivamente percepito durante il periodo decorrente dal giorno del licenziamento e fino a quello in cui viene stabilita la reintegrazione in relazione allo svolgimento di un'altra attività lavorativa, alle dipendenze di un altro soggetto ovvero in proprio, l'*aliunde percipiendum*, invece, è costituito da quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire ove si fosse diligentemente dedicato alla ricerca di una nuova occupazione.

L'onere della prova circa l'esistenza e l'entità di tali redditi detraibili grava sul datore di lavoro.

In particolare, ai fini della sottrazione dell'*aliunde perceptum* dalle retribuzioni dovute al lavoratore, è necessario che risulti la prova, il cui onere grava sul datore di lavoro, non solo del fatto che il lavoratore licenziato abbia assunto nel frattempo una nuova occupazione, ma anche dell'importo effettivamente percepito.

Sui temi della individuazione, prova e quantificazione di *aliunde perceptum* ed *aliunde percipiendum*, si veda, tra altri, N. Di Ronza, "Accertamento della proporzionalità del licenziamento, *aliunde perceptum* e *percipiendum*: processi senza fine tra merito e legittimità", www.rivistalabor.it, 17 maggio 2024; L. Tamburro, "La detrazione dell'*aliunde perceptum* o *percipiendum* nel regime sanzionatorio di cui all'art. 18, comma 4, l. n. 300/1970 novellato: la Corte di Cassazione consolida il suo più recente arresto", www.rivistalabor.it, 6 agosto 2022; V.A. Poso, "Per determinare l'indennità risarcitoria da illegittimo licenziamento nei limiti delle dodici mensilità, con la detrazione dell'*aliunde perceptum* e *percipiendum*, è necessario «saper far di conto», secondo la Cassazione, che ci insegna come procedere correttamente", www.rivistalabor.it, 24 febbraio 2022.

L'*aliunde perceptum*, eventualmente unitamente all'*aliunde percipiendum*, può talvolta contribuire a variare significativamente l'impatto, in termini di costi aziendali, del recesso, o

della cessione, ritenuti illegittimi da parte del giudice. Come nel caso oggetto della decisione in commento.

La cessione nulla di ramo d'azienda

Il dipendente illegittimamente ceduto nel caso di specie, infatti, in seguito alla dichiarazione di nullità ed inefficacia della cessione di ramo d'azienda, ha chiesto giudizialmente ed ottenuto la condanna della società cedente al pagamento delle retribuzioni che gli sarebbero spettate dalla data della cessione poi dichiarata nulla alla data della reintegrazione, dedotte, quale *aliunde perceptum*, le retribuzioni nelle more corrispostegli dalla società cessionaria.

I giudici di merito hanno, tuttavia, ritenuto di dedurre, quale *aliunde perceptum*, anche l'incentivo all'esodo percepito in virtù della risoluzione consensuale intervenuta a seguito della procedura di licenziamento collettivo.

La pronuncia in commento ha innanzitutto ripercorso l'evoluzione dell'elaborazione giurisprudenziale in tema di cessione d'azienda, secondo cui, in base ai più recenti arresti, per il periodo che intercorre tra messa in mora nei confronti della società cedente e sentenza che dichiara l'illegittimità della cessione, il dipendente ha diritto al risarcimento del danno, da cui è detraibile l'*aliunde perceptum*. Per il periodo successivo alla sentenza dichiarativa dell'illegittimità della cessione, invece, laddove il datore di lavoro cedente non abbia ottemperato all'ordine giudiziale di ripristino del rapporto di lavoro, il dipendente ha diritto al pagamento della retribuzione e la natura non risarcitoria di tale credito preclude la detraibilità da esso dell'*aliunde perceptum*. Tale regolamentazione di responsabilità e diritti delle parti, riproposta dalla Suprema Corte nella pronuncia in commento, in particolare richiama sul punto quale precedente la pronuncia di Corte di Cassazione 27 maggio 2024, n. 14712.

La giurisprudenza, non senza ampio ed ancora acceso dibattito, ha in effetti allo stato consolidato un orientamento che distingue nettamente due fasi temporali e due tipologie di crediti nel caso di cessione di ramo d'azienda dichiarata in sede giudiziale nulla o inefficace:

- dalla messa in mora alla sentenza dichiarativa: il dipendente ha diritto al risarcimento del danno, parametrato alle retribuzioni perse. In questa fase, data la natura risarcitoria del credito, è ammessa la detrazione dell'*aliunde perceptum*;
- dalla sentenza alla reintegrazione effettiva: se il datore di lavoro cedente non ottempera all'ordine giudiziale di ripristino, il credito del lavoratore assume natura retributiva. In questo caso, il principio della *compensatio lucri cum damno* non trova applicazione e non è possibile detrarre eventuali somme percepite altrove.

Tale ricostruzione si allinea alla soluzione interpretativa secondo cui il rapporto instauratosi con la società cessionaria a seguito della cessione invalida è considerato un rapporto di fatto, le cui vicende risolutive non incidono sul legame giuridico quiescente con il cedente (Si vedano sul punto, ad esempio, G.M. Marsico, “*Profili ricostruttivi in tema di simulazione di cessione d'azienda, collegamento economico – funzionale tra imprese, presunzione di solidarietà dei crediti e tutela reale*”, www.rivistalabor.it, 30 aprile 2024; G.M. Marsico, “*Cessione di azienda nulla e natura giuridica del credito di lavoro: tra autonomia privata dell'imprenditore e tutela dei creditori*”, www.rivistalabor.it, 2 marzo 2024; V. Speciale,

“*Trasferimento d’azienda illegittimo e doppia retribuzione*”, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc. 2, 01 giugno 2020, pag. 161).

I giudici di legittimità hanno, in tal senso, dato seguito alla ricostruzione già affermata in precedenza dalla giurisprudenza sul tema, secondo cui, nei casi di cessione di ramo d’azienda inefficace per accertata nullità ed illegittimità, il rapporto di lavoro con la società cessionaria si deve considerare instaurato in via di fatto e, di conseguenza, le vicende risolutive di tale rapporto di fatto non incidono sui diritti che il lavoratore conserva nei confronti del datore originario.

Le motivazioni della decisione della Corte di Cassazione del caso specifico

Nel caso di specie, il credito azionato dal dipendente nei confronti dell’originaria datrice di lavoro cedente è stato considerato di natura risarcitoria, avendo ad oggetto le retribuzioni dalla dichiarazione di illegittimità della cessione o dalla messa in mora alla reintegrazione.

La Suprema Corte ha richiamato la ratio dell’istituto della *compensatio lucri cum damno*, per cui il giudice deve tenere conto sia del danno sia dei vantaggi benefici derivati dal medesimo fatto causativo del danno. In tal senso la Suprema Corte ha richiamato testualmente quanto statuito dalle Sezioni Unite 22 maggio 2018, n. 12565, secondo cui, incontrovertibilmente, “*se l’atto dannoso porta, accanto al danno, un vantaggio, quest’ultimo deve essere calcolato in diminuzione dell’entità del risarcimento: infatti, il danno non deve essere fonte di lucro e la misura del risarcimento non deve superare quella dell’interesse leso o condurre a sua volta ad un arricchimento ingiustificato del danneggiato. Questo principio è desumibile dall’art. 1223 c.c., il quale stabilisce che il risarcimento del danno deve comprendere così la perdita subita dal danneggiato come il mancato guadagno, in quanto siano conseguenza immediata e diretta del fatto illecito. Tale norma implica, in linea logica, che l’accertamento conclusivo degli effetti pregiudizievoli tenga anche conto degli eventuali vantaggi collegati all’illecito in applicazione della regola della causalità giuridica. Se così non fosse - se, cioè, nella fase di valutazione delle conseguenze economiche negative, dirette ed immediate, dell’illecito non si considerassero anche le poste positive derivate dal fatto dannoso - il danneggiato ne trarrebbe un ingiusto profitto, oltre i limiti del risarcimento riconosciuto dall’ordinamento giuridico*”.

La natura risarcitoria del credito azionato dal lavoratore in conseguenza della dichiarazione di illegittimità della cessione di ramo d’azienda legittima l’applicazione della *compensatio lucri cum damno* e, in coerenza con tale principio, la somma rivendicata dal lavoratore viene decurtata delle retribuzioni al medesimo versate dalla cessionaria.

Le retribuzioni percepite dal lavoratore durante il periodo di lavoro presso la cessionaria possono essere detratte dal risarcimento, perché collegate all’utilizzo della medesima capacità lavorativa in conseguenza della cessione.

In coerenza con i principi affermati anche dalle Sezioni Unite nel 2018, infatti, ai sensi dell’art. 1223 c.c., il danno non deve essere fonte di lucro e la misura del risarcimento non deve superare quella dell’interesse leso o condurre a sua volta ad un arricchimento ingiustificato del danneggiato.

Con le parole della Corte, all'istituto della *compensatio* deve ricondursi la disciplina dell'*aliunde perceptum* ora dettata dall'art. 18, commi 2 e 4, dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, in virtù della quale dall'indennità risarcitoria da licenziamento nullo o illegittimo deve essere dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative.

La Corte ha, d'altronde, sottolineato come, nel caso di specie, l'incentivo all'esodo trovava origine nell'accordo di risoluzione del rapporto, a fronte dell'accettazione del licenziamento.

Diversamente da quanto statuito dai giudici di merito, pertanto, il fatto giuridico da cui l'incentivo all'esodo ha avuto origine nel caso concreto non è la cessione del ramo d'azienda, ma il licenziamento in seno alla procedura di mobilità collettiva e l'accordo consensuale ad esso relativo. L'incentivo all'esodo de quo ha avuto dunque causa giuridica autonoma rispetto alla cessione di ramo d'azienda. L'incentivo all'esodo ha la funzione di compensare il lavoratore per la cessazione del rapporto con la società cessionaria e trova la propria causa nella risoluzione di quel rapporto, senza relazione causale diretta con la precedente cessione illegittima.

Il vantaggio costituito dall'incentivo all'esodo ha, nel caso, fonte in un fatto causativo distinto rispetto al fatto che è stato fonte causale del danno. In presenza di distinti fattori causali, non trovano applicazione, secondo la Corte, la *compensatio lucri cum damno* e la conseguenza applicativa della detraibilità dell'*aliunde perceptum*.

Di conseguenza, nel caso specifico, si è statuito che il risarcimento dovuto dal cedente, per il periodo compreso tra la messa in mora e la reintegrazione, deve essere determinato senza detrazione dell'incentivo all'esodo corrisposto dalla cessionaria.

Alcuni spunti di riflessione conclusivi

La sentenza si inserisce dunque coerentemente nel quadro dei filoni giurisprudenziali in tema, da un lato, di *compensatio lucri cum damno* ed *aliunde perceptum* e, dall'altro, della disciplina delle cessioni di rami d'azienda con riferimento ai rapporti di lavoro.

La pronuncia mette in luce ulteriori specifiche questioni, quali la fonte causale delle somme percepite dal lavoratore nell'ambito delle vicende che si susseguono in relazione al rapporto di lavoro, in concomitanza con la cessione dell'azienda. Dalla diversità di fonte causale è derivata, nel caso trattato, l'ineducibilità dell'*aliunde perceptum*.

Dal punto di vista delle scelte strategiche di una società datrice di lavoro cedente, si può osservare, per conseguenza, come occorra distinguere tra corrispettivo dell'attività lavorativa (detraibile, in caso simile, a titolo di *aliunde perceptum*) e somme derivanti da transazioni su diritti diversi (non detraibili dall'eventuale risarcimento per illegittimità della cessione).

Le aziende cedenti e cessionarie dovrebbero ponderare con elevato grado di prudente attenzione circa eventuali accordi transattivi siglati dalle cessionarie per mitigare il rischio risarcitorio in caso di declaratoria di nullità della cessione, poiché simili accordi potrebbero non essere contemplabili ai fini di ridurre l'eventuale importo dovuto dalla società cedente.

Si aggiungono considerazioni circa la necessaria attenzione da rivolgere a possibili risvolti sul piano probatorio, dato che la prova del *quantum* dell'*aliunde perceptum* resta a carico esclusivo del datore di lavoro, richiedendo supporto documentale senza approssimazioni sulla quantificazione dei crediti in discussione.

Non ultimo, la pronuncia funge da promemoria a prestare attenzione, nelle specifiche ipotesi di cessioni di ramo aziendale dichiarate illegittime, nel valutare il momento del ripristino del rapporto, a partire dal quale il diritto del dipendente illegittimamente ceduto diventa, in base alla giurisprudenza corrente, retributivo, rendendo inopponibile un'eccezione di *compensatio lucri cum damno*.

Carlo Andrea Galli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., 2 marzo 2026, n. 4665](#)