

Cambio appalto, licenziamento, assunzione immediata presso l'appaltatore entrante e indennità sostitutiva del preavviso

di M. Chiesara – M. Sartori - 13 giugno 2026

Il tema

Nel più ampio contesto della fattispecie di cambio appalto, il caso si colloca nell'ambito della cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento (comunicato dall'appaltatore uscente) seguito da immediata assunzione (presso appaltatore subentrante).

In particolare, otto lavoratrici di cooperativa di assistenza domiciliare coinvolte in cambio appalto - pur a fronte della regolare assunzione presso l'appaltatore subentrante (nuovo datore di lavoro), avvenuta in esecuzione di clausola sociale prevista dal contratto collettivo di settore - rivendicavano il *diritto all'indennità sostitutiva del preavviso* ex art. 2118 cod. civ., in tesi conseguente al licenziamento comunicato dall'appaltatore uscente (ex datore di lavoro).

Investito della lite, il Tribunale di Ravenna (con sentenza 24 febbraio 2026, n. 72, est. Bernardi) ha rigettato il ricorso con un articolato percorso argomentativo che qui si illustra nei principali snodi.

Inquadramento normativo e funzione del preavviso

Punto di partenza dell'analisi è l'art. 2118 cod. civ.

«Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando 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».

Il preavviso è un'obbligazione e adempie alla funzione di *attutire* (a favore del soggetto non recedente) le conseguenze del recesso.

«Come noto l'istituto del preavviso» – così si esprime un recente precedente di legittimità in punto di art. 2118 cod. civ. (in quel caso trattavasi della diversa questione di dimissioni e della libera rinunciabilità del preavviso da parte del datore di lavoro) – *«comune alla maggior parte dei contratti di durata a tempo indeterminato (si veda, ad esempio, 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»* dimodoché *«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»* (Cass., Sez. Lav., 13 ottobre 2021, n. 27934).

Ancora più nel dettaglio, sempre osservando l'art. 2118 cod. civ., le Sezioni Unite (con risulante sentenza del 29 settembre 1994, n. 7914) avevano focalizzato l'attenzione sui due "attori" del recesso (rispettivamente, datore di lavoro e dipendente), rimarcando, quanto al datore di lavoro, l'elemento della "**colpa**" e, quanto al dipendente, l'elemento del "**danno**".

In particolare, *«la giurisprudenza di legittimità ha ripetutamente affermato [...] che l'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 l'esclusione dell'ipotesi del licenziamento ingiurioso), la risarcibilità di eventuali danni maggiori [...]. 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"»*

Quesito e motivazioni articolate dal Tribunale di Ravenna con la sentenza n. 72 del 24 febbraio 2026

La questione affrontata dal Tribunale di Ravenna risponde in particolare al quesito *se*, in caso di cambio appalto con passaggio senza soluzione di continuità del personale da un'impresa ad un'altra, si attivi (o meno) in capo all'appaltatore uscente l'obbligazione all'indennità sostitutiva del preavviso.

La sentenza risponde al quesito *negando* tale diritto, come reclamato dalle otto lavoratrici ricorrenti, transitate senza soluzione di continuità dal vecchio appaltatore (convenuto in giudizio) al nuovo.

Il Tribunale è consapevole dell'esistenza di opposto orientamento, criticandone tuttavia l'impostazione "atomistica" che analizza il recesso "isolatamente", senza prendere in considerazione gli eventi limitrofi (sostanziali e negoziali) del cambio appalto, dal che la debenza dell'indennità sostitutiva del preavviso, secondo le regole ordinarie.

Discostandosi da questa visione, invece, il Tribunale favorisce una lettura definita "olistica", che - esaminando il recesso *nel contesto specifico* del cambio appalto e valorizzando la giurisprudenza civilistica in punto di "causa in concreto" e "collegamento negoziale" - unisce e ricuce il recesso quale elemento *strettamente collegato* all'assunzione presso il nuovo appaltatore, *imposto* dalla clausola sociale di fonte collettiva.

In questa prospettiva, dunque, il Giudice di Ravenna conclude come *«è vero che l'art. 2118 c.c. non tiene espressamente in considerazione la vicenda del cambio appalto quale esimente del 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 a risultato finale di fare transitare, senza soluzione di continuità, i lavoratori individuati, da un precedente appaltatore ad un nuovo appaltatore».

Così inquadrato il recesso in questione *nello schema* di un “negozio complesso” (e non già di un atto a sé), ad avviso del Tribunale mancherebbero i tratti tipici del preavviso previsti dall’art. 2118 cod. civ. (come richiamati dal precedente delle Sezioni Unite):

- è assente la “**colpa**” del datore di lavoro, posto che questi interrompe il rapporto di lavoro (non in esecuzione di atto volontario, bensì) adempiendo alla clausola sociale;
- è assente il “**danno**” del dipendente, posto che il “passaggio garantito” presso il nuovo datore di lavoro è incompatibile con la passività che la norma codicistica è deputata ad indennizzare.

Significativa, in punto di assenza di “colpa del datore di lavoro” e “danno del dipendente”, la sintesi offerta dal Tribunale di Ravenna, laddove evidenzia come l’appaltatore uscente possa *«ignorare l’esatta data di cessazione del proprio appalto (ciò dipende dai tempi delle procedure di evidenza pubblica) e quindi gli è assai complesso e 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»*.

Considerazioni di segno critico

Così esposto, in maniera sintetica, il ragionamento del Giudice, ci si chiede se, forse, la prospettiva non possa essere allargata al licenziamento *nella sua interezza*, allo scopo di escludere (in caso di cambio appalto), non solo il diritto al preavviso, ma anche il diritto alle tutele in caso di licenziamento invalido.

In questo senso, negato il diritto del preavviso a favore del dipendente coinvolto in cambio appalto e quale ulteriore tassello del ragionamento, l’interrogativo di fondo è se l’atto di recesso comunicato dall’appaltatore uscente costituisca *un vero e proprio* licenziamento, con il proprio corredo di rimedi in caso di assenza di giustificazione ai sensi della L. n. 604/1966.

Pur non essendo un tema di lite, il Tribunale di Ravenna sembra concedere “ai posteri” qualche apertura.

È vero che il Giudice, in *obiter dictum*, non tace l’esistenza dell’orientamento che afferma (a valle del recesso comunicato dall’appaltatore uscente) l’astratta percorribilità dei rimedi dell’ordinamento in caso di licenziamento ingiustificato, posto che l’assunzione presso l’appaltatore entrante “non implica rinuncia” a tali tutele.

Allo stesso tempo, però, il Tribunale (pur concentrato sulla specifica e sola questione unicamente negatoria del diritto al preavviso) rimarca la “peculiarità” del recesso in questione, che non condividerebbe gli ordinari canoni del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

In particolare, osserva 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»*.

In realtà, il licenziamento è stato solo uno “strumento” per realizzare l’adempimento della clausola sociale, e cioè, rifacendosi alla richiamata giurisprudenza in punto di “collegamento negoziale” *«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)».

Questo passaggio del ragionamento del Tribunale, svuotando il recesso della sua essenza (laddove se ne disconosce il giustificato motivo oggettivo, derubricando l'atto risolutorio datoriale a *mero strumento* per la realizzazione della clausola sociale) sembra potere generare la naturale conseguenza della *impercorsibilità* dei rimedi in caso di licenziamento ingiustificato.

In altri termini ancora, negato il diritto al preavviso e disconosciuta l'essenza del giustificato motivo oggettivo, il dipendente transitato (in adempimento di clausola sociale) presso l'appaltatore entrante (e che, poi, volesse rinnegare tale effetto) *non sembra abilitato* ad attingere ai normali rimedi apprestati dal legislatore in caso di licenziamento ingiustificato, perché in questa fattispecie non è dato proprio discorrere di "licenziamento".

Questa conclusione (che si scontra con opposto orientamento giurisprudenziale) trova invero avallo su un piano sistematico/normativo, laddove svariate norme sul licenziamento del nostro ordinamento "si disattivano" in caso di caso di cambio appalto.

Ad esempio, è noto che:

- in caso di cambio appalto, il licenziamento seguito da assunzione presso la gestione subentrante è escluso dal ticket Naspi (art. 2, comma 34, L. 8 giugno 2012, n. 92);
- la procedura ex art. 7, L. 15 luglio 1966, n. 604 (il tentativo di conciliazione "amministrativo" prodromico al licenziamento per giustificato motivo oggettivo individuale dei vecchi assunti) non trova applicazione laddove il licenziamento sia seguito da un'assunzione in adempimento di clausola sociale (art. 7, L. n. 604/1966, in combinato disposto con art. 2, comma 34, L. n. 92/2012);
- in caso di acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non trova neppure applicazione la procedura di licenziamento collettivo ex art. 24, L. 23 luglio 1991, n. 223 (così dispone l'art. 7, comma 4 bis, D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, conv. L. 28 febbraio 2008, n. 31).

Su un piano sistematico, dunque, è evidente che già il Legislatore tratti le interruzioni del rapporto di lavoro in commento (vale a dire: licenziamento seguito da assunzione in virtù di clausola sociale in occasione di cambio appalto) quali fattispecie estintive "sui generis", in via di "eccezione alla regola".

L'eco del fenomeno si avverte anche nella contrattazione collettiva (ad esempio, l'art. 229, comma 1, del CCNL Multiservizi precisa che, a fronte delle assunzioni presso la gestione subentrante, «l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo di preavviso»).

In quel caso, se il CCNL di settore esonera il datore di lavoro uscente dall'obbligo di preavviso potrebbe significare che tutto il sistema di tutele reali/indennitarie in caso di licenziamento ingiustificato - sistema che, sul piano logico e normativo, presuppone l'obbligo di preavviso come parte integrante della fattispecie di "licenziamento giustificato" nella previsione ex art. 3, L. n. 604/1966, quale, letteralmente, «giustificato motivo con preavviso» - non può trovare applicazione tout court.

Se si ammettesse il contrario, peraltro, verrebbe a generarsi una (illogica) disparità di tutele nella platea di lavoratori coinvolti in cambio appalto: mentre i dipendenti “fuori lista” – non potendo contare sulla clausola sociale – sarebbero esposti al rischio licenziamento, viceversa, i dipendenti avvantaggiati dalla clausola sociale avrebbero una tutela doppia (diritto all’assunzione più regime rimediale per licenziamento ingiustificato).

Marco Chiesara, avvocato in Milano

Marco Sartori, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Ravenna, 24 febbraio 2026, n. 72](#)