



Avverso la suddetta sentenza, la società ha proposto appello (docc. 3-3bis, fascicolo opponente).

Con PEC di messa in mora del 18 luglio 2019, ha offerto formalmente le proprie prestazioni lavorative a e chiesto – senza esito alcuno – il ripristino del rapporto di lavoro (cfr. cap. 23, ricorso).

I fatti per come riassunti sono pacifici tra le parti e, comunque, documentali.

*

La presente vicenda muove dalla pretesa, azionata in via monitoria da

, di vedersi riconosciuto l'importo corrispondente alla retribuzione cui avrebbe avuto diritto – per le mensilità da luglio a ottobre 2021 – ove l'opponente avesse ritualmente ottemperato alla pronunzia di primo grado; non è contestato che la retribuzione relativa al periodo anteriore, decorrente da agosto 2019 a giugno 2021, sia stata oggetto di precedenti azioni monitorie (cfr. cap. 24, ricorso).

Alla richiesta della lavoratrice si oppone la società – che ha chiesto, in via preliminare, la sospensione del giudizio *ex art. 295 o 337 c.p.c.*, in ragione della perdurante pendenza della controversia sulla cessione del ramo di azienda – sostenendo che dette pretese sarebbero infondate per plurime, e distinte, ragioni.

Per le ragioni di seguito esposte, l'opposizione deve essere rigettata.

*** * ***

Preliminarmente, deve essere disattesa la richiesta di sospensione del giudizio formulata dalla società opponente.

Il Supremo Collegio ha già avuto modo di affermare che *“la sospensione necessaria del giudizio, ex art. 295 c.p.c., ha lo scopo di evitare il conflitto di giudicati, sicché può trovare applicazione solo quando in altro giudizio debba essere decisa con efficacia di giudicato una questione pregiudiziale in senso tecnico-giuridico, non anche qualora oggetto dell'altra controversia sia una questione pregiudiziale soltanto in senso logico, soccorrendo in tal caso la previsione dell'art. 336, comma 2, c.p.c. sul cd. effetto espansivo esterno della riforma o della cassazione di una sentenza sugli atti e i provvedimenti (comprese le sentenze) dipendenti dalla sentenza riformata o cassata”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 15 maggio 2019, n. 12999): ritiene il giudicante che il caso di specie configuri una tipica ipotesi di pregiudizialità logica – non tecnico-giuridica – con la conseguenza che, qualora la sentenza del Tribunale di Napoli del 10 luglio 2019, n.



5129, dovesse essere riformata, non potrebbero che risultarne travolti i conseguenti giudizi ivi compreso quello di cui qui ci si occupa.

Nemmeno ricorrono i presupposti per disporre la sospensione del giudizio ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 337, co. 2, c.p.c.

La Corte di Cassazione, difatti, ha chiarito che *“il giudizio di opposizione a decreto ingiuntivo avente ad oggetto la restituzione di somme versate a seguito di una sentenza di condanna in primo grado, poi riformata in appello, non può essere sospeso ex art. 337, comma 2, c.p.c., in attesa della decisione sul ricorso per cassazione proposto avverso la stessa sentenza di riforma, atteso che tra i due procedimenti non ricorre un rapporto di pregiudizialità logico-giuridica tale da giustificare la sospensione dell'opposizione suddetta, e costituente presupposto comune alle ipotesi di sospensione sia necessaria, ex art. 295 c.p.c., che facoltativa, ex art. 337, comma 2, c.p.c., in quest'ultima occorrendo, peraltro, anche una valutazione del giudice della causa dipendente sulla controvertibilità effettiva della decisione impugnata”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 22 maggio 2017, n. 12773 – ordinanza).

*** * ***

Ciò posto, eccipisce la propria carenza di legittimazione passiva per il periodo successivo al 31 agosto 2021, sostenendo che *“la neo costituita società .. oltre a essere subentrata in migliaia di contratti/rapporti di lavoro precedentemente in capo a dal 1° settembre 2021 è espressamente subentrata anche nella titolarità del rapporto di lavoro “de iure” della Lavoratrice odierna opposta ricostituito dalla sentenza – allo stato non definitiva – che ha ritenuto la cessione di ramo d'azienda da [a effettuata nel 2016 non conforme all'art. 2112 c.c.. Sempre per il periodo decorrente dal 1° settembre 2021, è parimenti subentrata a nella responsabilità «in via esclusiva» di ogni onere e passività (sia di natura economica, sia di natura “reale” in termini di obbligo di riammissione in servizio) – oneri e passività ceduti come parte integrante del compendio scisso – derivanti dalla suddetta statuizione di invalidazione giudiziale, sotto il profilo giuslavoristico, della precedente cessione di ramo d'azienda da a , presso cui la Lavoratrice presta attualmente servizio. Per il periodo successivo al 31 agosto 2021, dunque, è carente di legittimazione passiva rispetto alle domande proposte in via monitoria da Controparte, o comunque non è titolare passiva di alcuna obbligazione (quale che ne sia la sua natura, retributiva o risarcitoria o sanzionatoria) nei confronti della Lavoratrice”* (pagg. 9-10, ricorso).



A fondamento dell'eccezione così svolta, l'opponente deduce che avrebbe effettuato uno *spin off* dismettendo – a livello mondiale – le unità di *business* riconducibili al che sarebbero confluite in una nuova multinazionale denominata l'operazione societaria avrebbe coinvolto anche la *branch* italiana – previo avvio della procedura di cui all'art. 47 Legge 428/1990 (docc. 5-7, fascicolo opponente) – e l'1 settembre 2021 avrebbe acquisito efficacia la scissione di , con trasferimento in dell'intero compendio oggetto di scissione, ossia il ramo d'azienda denominato originariamente operante nella divisione (docc. 1 e 8-9, fascicolo opponente).

Sostiene l'opponente che, in forza della suddetta operazione societaria, (a favore della quale ultima opererebbe oggi – cfr. cap. 9, ricorso) sarebbe – tra l'altro – subentrata nella titolarità di circa mille rapporti di lavoro afferenti al compendio scisso, tra i quali “...anche dei rapporti di lavoro comunque afferenti al ramo e a suo tempo ricostituiti ope iudicis in capo a [] per effetto della declaratoria – allo stato in via non definitiva – di non conformità all'art. 2112 c.c. della cessione di ramo d'azienda a suo tempo effettuata da [] a [] (rapporti peraltro già ricompresi nel novero di quelli indicati nella comunicazione di apertura della procedura di consultazione sindacale ex art. 47 l. n. 428/90 sub doc. 6)...” (cap. 17, ricorso).

Afferma in particolare, che “tra i rapporti di lavoro ricostituiti giudizialmente con sentenza non definitiva in cui [] è subentrata a far data dal 1° settembre 2021 vi è anche quello della Lavoratrice odierna opposta. Si veda l'Allegato B all'atto di scissione, ove la Lavoratrice è indicata nell'elenco dei rapporti trasferiti mediante il riferimento al codice identificativo aziendale da ultimo utilizzato prima della cessione di ramo d'azienda effettuata a favore di [] nel 20162: ebbene, come si evince dagli ultimi cedolini paga della Lavoratrice che si producono (doc. 10), il «cod. pers.le» della [] era 29524 e tra i rapporti trasferiti vi è anche quello identificato proprio dal suddetto codice (cfr. pag. 2 dell'allegato B all'atto di scissione sub doc. 8)” (cap. 18, ricorso).

Evidenzia, infine, che nessuno dei lavoratori coinvolti da quest'ultimo trasferimento lo avrebbe utilmente impugnato entro il termine di legge.

*



Ritiene il giudicante che la suddetta operazione societaria, il cui merito e genuinità non necessita di essere sindacato in questa sede, sia – avuto specifico riguardo alla posizione di [redacted] – giuridicamente inesistente.

E' incontestabile che la pronuncia del Tribunale di Napoli del 10 luglio 2019, n. 5129, sia destinata a produrre effetti *ex tunc*, ma è parimenti incontestabile che – in assenza di uno spontaneo adempimento da parte di [redacted] – la sentenza medesima sia incoercibile per ciò che riguarda l'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, ossia avuto riguardo all'obbligo del datore di lavoro di prestare la propria cooperazione impartendo le disposizioni e le direttive necessarie a realizzare l'effettiva ricostituzione del rapporto, con il reinserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale.

Il contenzioso che qui ci occupa, che ha generato l'orientamento giurisprudenziale di cui nel prosieguo si darà conto, sorge proprio in ragione della suddetta incoercibilità e della reiterata inottemperanza di [redacted] a plurimi ordini giudiziari scaturiti dall'accertamento – in molteplici sedi di merito – della nullità del trasferimento di azienda a suo tempo effettuato con [redacted] : a fronte del protratto inadempimento della cedente, i lavoratori hanno potuto agire esclusivamente per il pagamento della retribuzione dovuta, obbligo che non presuppone la collaborazione del datore di lavoro e che è, questo sì, giuridicamente coercibile.

E', dunque, pacifico che [redacted] non abbia mai provveduto a ripristinare il rapporto di lavoro con [redacted] : non l'ha reinserita nel LUL, non ha effettuato le comunicazioni di rito al Centro per l'Impiego, non ha provveduto alle comunicazioni obbligatorie per il ripristino della relativa posizione previdenziale e assicurativa, non l'ha formalmente invitata a prendere servizio, non le ha assegnato una posizione lavorativa né mansioni specifiche.

Invero, l'opposta non ha mai ricevuto nessuna particolare comunicazione da parte di [redacted].

In questo contesto di reiterato e protratto inadempimento all'ordine giudiziale – al quale [redacted] ha inteso resistere in ogni sede (non solo promuovendo l'appello avverso le sentenze sulla cessione a [redacted], ma altresì resistendo a fronte delle iniziative monitorie dei lavoratori a suo tempo ceduti – cfr. cap. 24,



ricorso) – la stessa opponente ritiene di poter disporre di quel medesimo rapporto di lavoro (si ribadisce, mai formalmente ripristinato) rendendolo oggetto del nuovo trasferimento a [redacted] per il sol fatto dell’inserimento di un numero di matricola nell’atto di scissione (“il «cod. pers.le» [redacted] era 29524 e tra i rapporti trasferiti vi è anche quello identificato proprio dal suddetto codice” – cfr. pag. 2 alle B al doc. 8, fascicolo opponente).

Non solo, non avendo mai provveduto al ripristino del rapporto, e quindi al reinserimento di [redacted] nell’organizzazione aziendale con assegnazione di una specifica posizione lavorativa, [redacted] pretende di ritenere decaduta la lavoratrice dall’impugnazione di un trasferimento di azienda, quello a [redacted] a [redacted], del quale non ha mai potuto avere oggettiva contezza, per non esser mai stata destinataria – a monte – del ripristino del rapporto con la cedente e, ovviamente, dell’assegnazione di una posizione nel compendio ceduto alla stessa [redacted].

E’ una tesi che, oltre a risultare priva di qualsivoglia fondamento giuridico, merita altresì la più severa stigmatizzazione.

In particolare, deve essere censurata la condotta – anche processuale – di un’azienda che, da un lato, resta risolutamente inadempiente al *decisum* e, dall’altro, pretende di avvalersene per porre in essere un’operazione traslativa che avrebbe il sostanziale effetto di neutralizzare – per sé soltanto – gli effetti della medesima pronunzia giudiziale.

Emerge, in questo modo, l’assoluta contraddittorietà e inconciliabilità delle tesi difensive di [redacted] che, da un lato, ammette di non aver dato esecuzione alla sentenza di ripristino del rapporto di lavoro (*rectius*, di non averne avuto l’oggettiva possibilità – cfr. pag. 21, ricorso), affermando che “*al più*” sarebbe configurabile a suo carico una mera obbligazione risarcitoria (pagg. 15ss., ricorso) e, dall’altro, assume di poter disporre di quel medesimo rapporto trasferendolo a terzi.

Ciò, evidentemente, non può essere.

Pacifica in giudizio l’inottemperanza alla sentenza del Tribunale di Napoli del 10 luglio 2019, n. 5129, pertanto, non può che concludersi per l’assoluta estraneità della posizione di [redacted] rispetto alla vicenda traslativa di [redacted].



E, d'altronde, per poter impugnare un atto destinato a produrre efficacia sul rapporto di lavoro, è necessario che il rapporto in questione non sia solo accertato da una sentenza, ma anche ripristinato dal formale datore di lavoro affinché si possa contestare l'assegnazione a uno specifico ramo e/o settore.

Alla luce delle considerazioni che precedono – assorbenti rispetto a ogni ulteriore questione sollevata dalle parti – l'eccezione è, dunque, infondata.

*** * ***

contesta, poi, la fondatezza delle richieste della lavoratrice in quanto la stessa avrebbe continuato a lavorare alle dipendenze di regolarmente retribuita, con la conseguenza che ci si troverebbe dinnanzi alla pretesa di duplicare la retribuzione dovuta per un medesimo periodo nel corso del quale, peraltro, nessuna prestazione lavorativa sarebbe stata svolta in favore della cedente.

Sostiene, ancora, che il credito così azionato avrebbe natura risarcitoria – non retributiva in senso proprio – e che nessun danno effettivo sarebbe configurabile in ragione della prosecuzione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro con e della corresponsione alla lavoratrice della medesima retribuzione che avrebbe percepito presso l'originaria datrice di lavoro.

L'opponente ritiene, peraltro, che la mancata ottemperanza al *dictum* giudiziale non potrebbe considerarsi “completamente ingiustificata” in quanto “*il fatto che non abbia richiamato in servizio la Lavoratrice opposta, infatti, anzitutto discende[rebbe] dalla già menzionata pendenza del giudizio di impugnazione, che di per sé rende[rebbe] il comando giudiziale ancora suscettibile di essere riformato, come la Società ovviamente auspica. In secondo luogo – come si è visto, com'è pacifico e come potrà essere all'occorrenza confermato in via istruttoria – a far data dalla cessione di ramo d'azienda per cui è causa non [avrebbe] più svolto con la propria organizzazione e col proprio personale le attività afferenti al ramo ceduto*” (pag. 21, ricorso).

*

Orbene, come noto, la materia è stata di oggetto di un intervento della Corte Costituzionale e di una pronunzia delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione.

Con sentenza 28 febbraio 2019, n. 29, la Consulta – avuto riguardo alla pronunzia della Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili, 7 febbraio 2018, n. 2990 – ha osservato: “*le Sezioni unite sono state chiamate a dirimere la questione di massima di particolare*



importanza circa la natura retributiva o risarcitoria delle somme che spettano al lavoratore dopo l'accertamento dell'illecita interposizione di manodopera, nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia invano messo a disposizione le proprie energie lavorative. In questa complessa opera ricostruttiva, le Sezioni unite hanno preso le mosse proprio dall'orientamento che si è dapprima formato in tema di conseguenze della nullità del trasferimento d'azienda, per essere successivamente esteso alla fattispecie dell'interposizione illecita di manodopera. La Corte di cassazione svolge un'analogo argomentazione per fattispecie che solo in apparenza sono tra loro distanti. Le Sezioni unite puntualizzano che la qualificazione risarcitoria dell'obbligazione del cedente, tanto consolidata da avere indotto la Corte d'appello di Roma a sollevare questioni di legittimità costituzionale della normativa così intesa, si fonda sul principio di corrispettività che permea di sé il contratto di lavoro. Alla stregua di tale principio, al di fuori delle eccezioni tassativamente previste dalla legge o dal contratto, il diritto alla retribuzione sorge soltanto quando la prestazione lavorativa sia stata effettivamente resa. In caso contrario, sussiste, in capo al datore di lavoro, soltanto un obbligo di risarcire il danno. Secondo le Sezioni unite, una prospettiva costituzionalmente orientata impone di rimeditare la regola della corrispettività nell'ipotesi di un rifiuto illegittimo del datore di lavoro di ricevere la prestazione lavorativa regolarmente offerta. Il riconoscimento di una tutela esclusivamente risarcitoria diminuirebbe, difatti, l'efficacia dei rimedi che l'ordinamento appresta per il lavoratore. Sul datore di lavoro che persista nel rifiuto di ricevere la prestazione lavorativa, ritualmente offerta dopo l'accertamento giudiziale che ha ripristinato il vinculum iuris, continua dunque a gravare l'obbligo di corrispondere la retribuzione... acquistano per contro valenza generale le affermazioni contenute nella sentenza n. 303 del 2011 di questa Corte, relative alle conseguenze dell'illegittima apposizione del termine (art. 32, comma 5, della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante «Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro»). Infatti, come precisato nella suddetta pronuncia, per effetto della sentenza che rileva il vizio della pattuizione del termine e instaura un contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore, «in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in caso di mancata riammissione effettiva» (sentenza n. 303 del 2011, punto 3.3.1. del Considerato in diritto). Da tali principi le Sezioni unite evincono, con portata tendenzialmente generale, l'obbligo del datore di lavoro moroso di corrispondere le retribuzioni al lavoratore che non sia stato riammesso



in servizio, neppure dopo la pronuncia del giudice che abbia ripristinato la vigenza dell'originario rapporto di lavoro. In questa prospettiva, riveste un ruolo primario l'accertamento del giudice, che ristabilisce la lex contractus, accertamento che non può essere sminuito nella sua forza cogente dal protrarsi dell'inosservanza. Al profilo processuale fa riscontro, sul versante sostanziale, la particolare pregnanza dei diritti riconosciuti al lavoratore a fronte della mora del datore di lavoro. Tali diritti non si esauriscono nel rimedio risarcitorio, ma includono anche il diritto alla controprestazione, in consonanza con i principi generali del diritto delle obbligazioni, che, pur con le peculiarità connaturate alla specialità del rapporto di lavoro, perseguono anche in quest'ambito un'essenziale funzione di tutela'.

Secondo il Giudice delle Leggi, *“si deve rilevare che l'indirizzo interpretativo, indicato come diritto vivente allorché sono state proposte le questioni di legittimità costituzionale, risulta disatteso dalla suddetta pronuncia delle Sezioni unite, successiva all'ordinanza di rimessione. Tale pronuncia mira a ricondurre a razionalità e coerenza il tormentato capitolo della mora del creditore nel rapporto di lavoro e consente di risolvere in via interpretativa i dubbi di costituzionalità prospettati. Invero, sul punto della qualificazione retributiva dell'obbligazione del datore di lavoro moroso, che rappresenta il fulcro delle questioni di legittimità costituzionale, si riscontra una piena convergenza tra le enunciazioni di principio delle Sezioni unite e l'assunto del rimettente (Corte di cassazione, sezione sesta civile, sottosezione lavoro, ordinanze 1° giugno 2018, n. 14136, e 31 maggio 2018, n. 14019, punto 5. delle rispettive motivazioni). Questa convergenza vale a privare di fondamento, nei termini indicati, le questioni di legittimità costituzionale, insorte sulla base di un'interpretazione di segno antitetico (ex plurimis, sentenza n. 56 del 1985, punto 4. del Considerato in diritto; nello stesso senso, sentenza n. 233 del 2003, punto 3.4. del Considerato in diritto)”.*

Dunque, il principio sancito dal Giudice di Legittimità è quello per cui *“la declaratoria di nullità dell'interposizione di manodopera per violazione di norme imperative e la conseguente esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato determina, nell'ipotesi in cui per fatto imputabile al datore di lavoro non sia possibile ripristinare il predetto rapporto, l'obbligo per quest'ultimo di corrispondere le retribuzioni al lavoratore a partire dalla messa in mora decorrente dal momento dell'offerta della prestazione lavorativa, in virtù dell'interpretazione costituzionalmente orientata dell' art. 29 del d.lgs n. 276 del 2003, che non contiene alcuna previsione in ordine alle conseguenze del mancato ripristino del rapporto di lavoro per rifiuto illegittimo del datore di lavoro e della regola sinallagmatica della corrispettività, in relazione agli artt. 3,36 e 41 Cost’ (Cass. Civ., SS.UU., 7 febbraio 2018, n. 2990).*



La Suprema Corte, peraltro, aveva già avuto modo di affermare che, *“con particolare riguardo al trasferimento d’azienda, il lavoratore ha interesse ad accertare in giudizio l’inconfigurabilità di un ramo d’azienda in un complesso di beni oggetto del trasferimento e quindi, in difetto del suo consenso, l’inefficacia nei suoi confronti del trasferimento stesso: non essendo per lui indifferente, quale creditore della prestazione retributiva, il mutamento della persona del debitore-datore di lavoro, che può offrire garanzie più o meno ampie di tutela dei suoi diritti. Né tale interesse viene meno per lo svolgimento, in via di mero fatto, di prestazioni lavorative per il cessionario (non integrante accettazione della cessione del contratto di lavoro), né per effetto dell’eventuale conciliazione intercorsa tra lavoratore e cessionario all’esito del licenziamento del primo e neppure, in genere, in conseguenza delle vicende risolutive del rapporto con il cessionario”* (Cass. Civ., 24 ottobre 2017, n. 25144 – parte motiva; conforme, Cass. Civ., Sez. Lav., 16 giugno 2014, n. 13617).

Un orientamento – quello appena citato – che è stato così confermato, con una pronuncia che si pone nel solco della decisione della Corte Costituzionale: *“in caso di cessione di ramo d’azienda dichiarato illegittimo giudizialmente per insussistenza dei presupposti di cui all’ articolo 2112 del cc, le retribuzioni corrisposte in seguito dal destinatario della cessione che abbia utilizzato la prestazione del lavoratore successivamente alla messa a disposizione di questi delle energie lavorative in favore dell’alienante, non producono un effetto estintivo, in tutto o in parte, dell’obbligazione retributiva gravante sul cedente che rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 3 luglio 2019, n. 17785; conforme, Cass. Civ., Sez. Lav., 21 ottobre 2019, n. 26759); ciò, in quanto *“l’invalidità della cessione determina l’instaurazione di un diverso ed autonomo rapporto di lavoro, in via di mero fatto, con il cessionario”* (così, Cass. Civ., Sez. Lav., 7 agosto 2019, n. 21158).

Il Supremo Collegio ha spiegato: *“...mediante l’intimazione del lavoratore all’impresa cedente di ricevere la prestazione con modalità valida ai fini della costituzione in mora credendi del medesimo datore (il quale la rifiuta senza giustificazione), il debitore del facere infungibile abbia posto in essere quanto è necessario, secondo il diritto comune, per far nascere il suo diritto alla controprestazione del pagamento della retribuzione, equiparandosi la prestazione rifiutata alla prestazione effettivamente resa per tutto il tempo in cui il creditore l’abbia resa impossibile non compiendo gli atti di cooperazione necessari. Sicché da quel momento l’attività lavorativa subordinata resa in favore del non più cessionario equivale a quella che il lavoratore, bisognoso di occupazione, renda in favore di qualsiasi altro soggetto terzo: così come la retribuzione corrisposta da ogni altro datore di lavoro presso il quale il lavoratore impiegasse le sue energie lavorative si andrebbe*



a cumulare con quella dovuta dall'azienda cedente, parimenti anche quella corrisposta da chi non è più da considerare cessionario, e che compensa un'attività resa nell'interesse e nell'organizzazione di questi, non va detratta dall'importo della retribuzione cui il cedente è obbligato... Acclarato che dopo la sentenza che ha dichiarato insussistenti i presupposti per il trasferimento del ramo d'azienda, in uno alla messa in mora operata del lavoratore, vi è l'obbligo dell'impresa (già) cedente di pagare la retribuzione e non di risarcire un danno, non vi è norma di diritto positivo che consenta di ritenere che tale obbligazione pecuniaria possa considerarsi, in tutto o in parte, estinta per il pagamento della retribuzione da parte dell'impresa originaria destinataria della cessione" (Cass. Civ., Sez. Lav., 7 agosto 2019, n. 21158 – parte motiva).

Il Giudice di Legittimità, peraltro, ha chiarito che “...la più approfondita disamina giuridica qui svolta induce al superamento di un primo orientamento di ritenuta detraibilità, dal credito retributivo spettante al lavoratore validamente offerente all'originario datore la propria prestazione ingiustificatamente rifiutata, della retribuzione percepita dal datore (già cessionario), sul presupposto dell'unicità di prestazione lavorativa e di obbligazione, con la qualificazione del relativo pagamento alla stregua di un adempimento del terzo, a norma dell'art. 1180 c.c. (Cass., sez. VI, 31 maggio 2018, n. 14019; Cass., sez. VI, 1 giugno 2018, n. 14136: p.to 6 in motivazione). Già si sono illustrate le ragioni di un'effettiva duplicità dei rapporti in essere: il nuovo datore di lavoro (già cessionario nel trasferimento dichiarato illegittimo) è l'utilizzatore effettivo (e non meramente apparente come nelle fattispecie, di certo differenti, di interposizione nelle prestazioni di lavoro) dell'attività del lavoratore cui in via corrispettiva corrisponde la retribuzione dovuta e così adempie ad un'obbligazione propria, non certamente estinguendo un debito altrui (come nel caso di interposizioni fittizie, v. Cass. 3 settembre 2015, n. 17516; Cass. 31 luglio 2017, n. 19030). Sicché l'esistenza di un debito proprio, generato dall'obbligo di retribuire le prestazioni del lavoratore ceduto di cui ha concretamente fruito, esclude in radice la possibilità di configurare un adempimento in qualità di terzo da parte del destinatario dell'originaria cessione; in relazione all'adempimento del terzo ex art. 1180 c.c., infatti, si è ritenuto che deve mancare nello schema causale tipico la controprestazione in favore di chi adempie, pagando il terzo per definizione un debito non proprio e non prevedendo la struttura del negozio alcuna attribuzione patrimoniale a suo favore (cfr. Cass. s.u. 18 marzo 2010, n. 6538; Cass. 7 marzo 2016, n. 4454; Cass. 6 ottobre 2017, n. 23439), mentre nella specie il non più cessionario compensa un'attività lavorativa direttamente resa a vantaggio dell'impresa di cui è titolare. Parimenti non sono applicabili le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 276 del 2003 laddove all'art. 27, comma 2 (previsto in materia di somministrazione



Quanto appena osservato sarebbe di per sé sufficiente per concludere per l'infondatezza dell'opposizione; considerate le difese della società, tuttavia, pare opportuno osservare altresì quanto segue.

In fattispecie analoghe, questo Giudice ha già avuto modo di rilevare che le tesi delle cedenti – che mirano a restare esenti da qualsiasi effetto pregiudizievole negando, da un lato, il diritto alla retribuzione e, dall'altro, il diritto al risarcimento – condurrebbero *“al sostanziale risultato di privare di qualsiasi forma di tutela i lavoratori esposti, tanto al perdurante inadempimento contrattuale del datore di lavoro, quanto alla reiterata inottemperanza di quest'ultimo all'ordine giudiziale. Una situazione cui non potrebbe che corrispondere l'assenza di qualsivoglia giuridica conseguenza in capo a quel soggetto che, sottraendosi a specifici obblighi contrattuali, ritenga altresì di potersi unilateralmente esonerare dall'ottemperare alle statuizioni giurisdizionali. Una condizione, quella appena evidenziata, del tutto inconciliabile con il nostro ordinamento giuridico e il principio di certezza del diritto sul quale lo stesso si fonda. Deve infine escludersi che all'imprenditore sia dato di scegliere, in via del tutto unilaterale, come adempiere agli ordini giudiziali – anche eventualmente optando per soluzioni differenti – in ragione dell'impatto che gli stessi potrebbero avere sull'organizzazione aziendale: l'imprenditore che sia parte del giudizio, al pari di qualsiasi altro soggetto di diritto, resta vincolato dall'esito dello stesso cui deve – senza indugio alcuno – ottemperare”* (Trib. Milano, Sez. Lav., 21 maggio 2020, n. 606).

Quanto all'affermata “giustificata” della mancata ricostituzione del rapporto in pendenza del giudizio di appello, anche in ragione del fatto che la riorganizzazione conseguente alla cessione dichiarata nulla avrebbe determinato la soppressione delle attività di originaria assegnazione, è sin troppo evidente che l'impresa non è legittimata a esonerarsi unilateralmente – e in prevenzione – dell'ottemperanza giudiziale dovendo, nel caso, procedere nel pieno rispetto della legge, anche in ossequio a quanto disposto dall'art. 2103 c.c. e dall'art. 3 Legge 604/1966.

*** * ***

In ragione di quanto sin osservato, assorbente rispetto a ogni altra questione prospettata dalle parti, deve concludersi per l'integrale rigetto dell'opposizione.

La regolazione delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, s.p.a. deve essere condannata al pagamento delle stesse liquidate nella misura di cui al dispositivo, che tiene conto della serialità del contenzioso.

La sentenza è provvisoriamente esecutiva ex art. 431 c.p.c.



Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 15 giorni.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,

rigetta l'opposizione.

Condanna _____ alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 2.800,00 oltre spese generali e accessori come per legge.

Sentenza provvisoriamente esecutiva

Riserva a 15 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 12 aprile 2022

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Chiara COLOSIMO