Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Cessione d'azienda: licenziamento dal cedente senza decadenza

L'inefficacia del recesso post-cessione e l'inapplicabilità della decadenza ex art. 32 L. 183/2010 secondo Cass. n. 22651/2026

Federico Palumbo Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro 9 Settembre 2026 Lettura 13 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 9 settembre 2026: La Corte di Cassazione applica un principio già consolidato: il licenziamento intimato dal cedente dopo il passaggio ex lege del rapporto è tam quam non esset e non va impugnato entro alcun termine di decadenza; l'azione di accertamento verso il cessionario resta fuori dall'art. 32, comma 4, lett. c) e d), della L. 183/2010.

Abstract (Italiano)

L'ordinanza della Cassazione n. 22651/2026 rigetta il ricorso di una società cessionaria e ribadisce, in materia di trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.), che **il licenziamento intimato dal cedente** dopo il passaggio ex lege del rapporto è *tam quam non esset* e non deve essere impugnato in alcun termine di decadenza. L'azione con cui il lavoratore chiede di accertare il rapporto con il cessionario non è soggetta alla decadenza dell'art. 32 della Legge n. 183/2010, comma 4, lett. c) e d). La Corte, inoltre, dichiara inammissibile e infondato il motivo sulla non contestazione, respinge l'eccezione sulla mora del creditore, perché la prosecuzione del rapporto è un effetto legale automatico, e dichiara inammissibile la censura sulla quantificazione della retribuzione, per questione nuova.

Abstract (English)

Order No. 22651/2026 of the Italian Supreme Court dismisses the appeal brought by a transferee company and restates, in the context of the transfer of a business (Article 2112 of the Civil Code), that a dismissal issued by the transferor after the employment relationship has already passed by operation of law is tam quam non esset and need not be challenged within any forfeiture period. The employee's action seeking a declaration of the relationship with the transferee is not subject to the forfeiture rules of Article 32, paragraph 4, letters c) and d), of Law No. 183/2010. The Court also holds the ground on non-contestation inadmissible and unfounded, rejects the objection based on

delay by the creditor, because continuation of the relationship is an automatic effect of law, and finds inadmissible, as a new issue, the challenge concerning the calculation of the salary.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Regola sul recesso successivo:** il licenziamento intimato dal cedente dopo il passaggio ex lege del rapporto è *tam quam non esset*, non va impugnato in alcun termine e non estingue il rapporto, che prosegue con il cessionario ex art. 2112 c.c.
- **Nessuna decadenza per l'accertamento:** l'azione del lavoratore volta ad accertare il rapporto con il cessionario non è soggetta alla decadenza dell'art. 32, comma 4, lett. c), L. 183/2010, che riguarda i provvedimenti datoriali impugnati, né alla lett. d), norma di chiusura di carattere eccezionale.
- **Retribuzioni senza previa messa in mora:** la prosecuzione del rapporto è un effetto legale automatico della cessione e non richiede necessariamente un atto di costituzione in mora ex art. 1206 c.c.; la Corte lo distingue dalla conversione di un contratto a termine.
- **Prova e non contestazione:** la Corte non ravvisa un sovvertimento dell'art. 2697 c.c. nel ritenere provato il passaggio pur in assenza del contratto di cessione, che la società avrebbe dovuto produrre; il motivo sull'art. 115 c.p.c. è inammissibile e infondato.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di trasferimento d'azienda, il licenziamento intimato dal cedente dopo il passaggio ex lege del rapporto di lavoro, garantito dall'effetto legale dell'art. 2112 c.c., è tam quam non esset e non deve essere impugnato in alcun termine di decadenza. L'azione del lavoratore volta ad accertare il rapporto con il cessionario non è soggetta alla decadenza dell'art. 32, comma 4, lett. c), della L. 183/2010, né alla lett. d), e la prosecuzione del rapporto, quale effetto legale automatico della cessione, non richiede necessariamente la costituzione in mora del cessionario.

01. Introduzione: la pronuncia Cass. civ. n.

22651/2026

La circolazione d'azienda pone al centro la continuità del rapporto. Con l'**ordinanza 3 luglio 2026, n. 22651**, la Sezione Lavoro della **Corte di Cassazione** [1] ha **rigettato il ricorso** di OVS S.p.A. contro la sentenza della Corte d'appello di Roma che aveva accertato, in capo alla società, la prosecuzione del rapporto di una dipendente in forza di un trasferimento di azienda. Il passaggio di maggior interesse è quello in cui l'ordinanza ribadisce che **il licenziamento intimato dal cedente** dopo il passaggio ex lege del rapporto è *tam quam non esset* e non va impugnato in alcun termine di decadenza: la lavoratrice non contesta un atto estintivo, ma intende avvalersi degli effetti legali della cessione.

Il ricorso era affidato a cinque motivi. I primi due, sulla decadenza dell'art. 6 della L. n. 604/1966 come modificato dall'art. 32 della L. n. 183/2010, sono stati ritenuti **infondati**; il terzo, sulla non contestazione e sull'onere probatorio, **inammissibile e infondato**; il quarto, sulla mora del creditore (art. 1206 c.c.), infondato; il quinto, subordinato e relativo alla quantificazione della retribuzione, **inammissibile** perché volto a introdurre una questione nuova. La ricorrente è stata condannata alle spese, liquidate in 5.500 euro di compensi oltre agli accessori.

Non si tratta di un mutamento di indirizzo: l'ordinanza applica principi che la stessa Corte definisce consolidati, in una vicenda dai molti passaggi societari. Il capitolo 2 ricostruisce i fatti e la regola sul licenziamento successivo alla cessione; il capitolo 3 affronta la **decadenza dell'art. 32** e la confronta con l'ipotesi del licenziamento anteriore al trasferimento; il capitolo 4 riguarda prova e non contestazione; il capitolo 5 le retribuzioni. Il confronto giurisprudenziale è volutamente limitato a tre pronunce lette per intero, richiamate solo per ciò che decidono.

02. Il trasferimento d'azienda e il licenziamento intimato dal cedente

2.1 — Il passaggio ex lege del rapporto e la regola del tam quam non

esset

Secondo l'art. 2112 c.c., in caso di trasferimento d'azienda il rapporto di lavoro **continua con il cessionario** e il lavoratore conserva i diritti che ne derivano. Poiché l'effetto è legale e automatico, la sorte di un licenziamento comunicato dal cedente dipende da un dato cronologico: l'atto è intervenuto prima o dopo il passaggio? Per il **licenziamento successivo** la Corte richiama la giurisprudenza che definisce pacifica e consolidata: il recesso che segue il passaggio ex lege è *tam quam non esset*, perché non si controverte affatto di licenziamenti. La domanda del lavoratore mira soltanto a far valere l'effettività del passaggio, e il recesso, promanando da chi non è più titolare del rapporto, non è in grado di intaccarlo.

Il Collegio attinge questa formulazione dall'ordinanza 5 febbraio 2024, n. 3235 [2], della stessa Sezione. Una lavoratrice, già dipendente di una società affittuaria, sosteneva di essere stata licenziata il 15 febbraio 2014, dopo che il ramo d'azienda era stato **retrocesso all'affittante** (il 6 febbraio 2014); la Corte d'appello di Firenze l'aveva dichiarata decaduta per mancata impugnazione nei sessanta giorni, ritenendo irrilevante stabilire quando il recesso fosse stato intimato. La Cassazione ha accolto il primo motivo, assorbito il secondo (che lascia al giudice del rinvio l'accertamento in fatto della cessione precedente) e cassato con rinvio, rimproverando proprio di non aver dato peso al **momento del recesso rispetto al passaggio**. Nella motivazione il licenziamento successivo è privo di effetto per difetto di legittimazione sostanziale e di titolarità del rapporto in capo al cedente; la normativa sui licenziamenti individuali, compreso l'onere di impugnazione, è richiamata dall'art. 2112, comma 4, solo per i recessi anteriori all'operare dell'effetto di continuità.

> « Chi ha già ceduto l'azienda non ha più un rapporto da estinguere: il suo recesso cade nel vuoto e il lavoratore non ha nulla da impugnare, ma solo un passaggio da far accertare. »

Nella vicenda in commento la lavoratrice aveva comunque impugnato il licenziamento contro il datore che lo aveva intimato, e l'ordinanza considera corretto questo comportamento, precisando però che **un onere in tal senso non esisteva**, trattandosi di licenziamento successivo alla cessione. La cautela, dunque, non è stata né richiesta né penalizzata: è irrilevante ai fini della decadenza.

2.2 — La vicenda concreta: dal giudicato del 2018 alla cessione a OVS

I fatti, come li espone l'ordinanza, sono meno lineari di quanto una massima faccia pensare. La lavoratrice, originariamente dipendente di Standa S.p.A., era stata interessata da diverse vicende circolatorie aziendali. Un giudicato formatosi su una sentenza del 2018 della Corte d'appello di Roma aveva dichiarato **un unico rapporto** di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il Gruppo Coin S.p.A. dall'1 gennaio 1999. Chiesta la riammissione in servizio, il 25 luglio 2018 la società le aveva comunicato **contestualmente la reintegra e il licenziamento** per giustificato motivo oggettivo, adducendo di non disporre più di unità produttive.

La lavoratrice ha appreso che due punti vendita ai quali era stata addetta nel 1995 e nel 1996 erano stati ceduti a OVS S.p.A. nel luglio 2014. Ha quindi impugnato il licenziamento contro il Gruppo Coin e ha convenuto OVS quale cessionaria ex art. 2112 c.c., per accertare un rapporto alle sue dipendenze dall'1 agosto 2014. La cronologia è eloquente: cessione del 31 luglio 2014, licenziamento del 25 luglio 2018, **circa quattro anni dopo il passaggio**.

Il Tribunale ha rigettato per decadenza ex art. 32 la domanda principale di accertamento verso OVS; la Corte d'appello ha **riformato la decisione**, ritenendo inapplicabile la decadenza, ha accertato il rapporto alle dipendenze di OVS in forza del trasferimento del 31 luglio 2014, con riammissione nelle mansioni e condanna alle retribuzioni dalla data del licenziamento al ripristino. OVS ha proposto ricorso per cassazione; la lavoratrice ha resistito con controricorso e le parti hanno depositato memorie. Il Collegio ha deciso nella camera di consiglio del 20 maggio 2026.

2.3 — Il giudicato sui licenziamenti del cedente

Il giudicato ha, nella vicenda in commento, un ruolo da tenere distinto da un altro, affine. Nell'ordinanza n. 22651/2026 la sentenza del 2018 non è invocata come preclusione ma come **elemento di prova**: serve a stabilire che i punti vendita del ramo tradizionale non alimentare, compresi quelli dove la lavoratrice aveva lavorato, erano stati oggetto del contratto di cessione. Sull'efficacia di sentenze o accordi conclusi con il cedente l'ordinanza non si esprime; il problema è affrontato dalla sentenza 26 settembre 2023, n. 27322 [3].

Quel caso riguardava gli addetti alla biglietteria di una società presso il molo Beverello di Napoli, dipendenti di un'altra società e licenziati il 4 febbraio 2016 a conclusione di una procedura ai sensi della L. n. 223/1991. Il 30 dicembre 2015 la società titolare della biglietteria era subentrata dopo aver

acquistato arredi e attrezzature, e i lavoratori erano stati collocati in ferie o in permesso. La Corte d'appello aveva accertato la prosecuzione dei rapporti con la subentrante, ma sui licenziamenti si era formato un giudicato interno. La Cassazione ha **rigettato il ricorso**: i lavoratori erano ancora in forza alla cedente al momento del subentro, il licenziamento intimato da chi non era più datore di lavoro è privo di effetti, sicché il giudicato sulla legittimità di quei recessi, connessi con il trasferimento e non fondati su ragioni riferibili alla struttura aziendale autonomamente considerata, è **irrilevante per la posizione dei dipendenti**. La stessa pronuncia ha dichiarato inammissibile il motivo sull'autonomia funzionale del servizio, trattandosi di accertamento di fatto riservato al giudice di merito.

03. Inapplicabilità della decadenza ex art. 32 L. 183/2010

3.1 — L'azione di accertamento non è impugnazione della cessione

L'art. 32 della L. n. 183/2010 impone di impugnare il licenziamento entro **sessanta giorni** dalla comunicazione scritta e di depositare il ricorso o chiedere la conciliazione o l'arbitrato entro i successivi **centottanta giorni**. Il comma 4 estende il regime, alla lettera c), alla cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c. con termine dalla data del trasferimento e, alla lettera d), a ogni altro caso in cui si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto. Il Tribunale aveva applicato queste disposizioni alla domanda contro OVS; la Corte d'appello no.

La Cassazione dà ragione alla Corte d'appello. Nell'ordinanza n. 22651/2026 si afferma che **l'azione volta ad accertare il rapporto con il cessionario** non è soggetta alla lettera c), che riguarda i soli provvedimenti datoriali che il lavoratore intenda impugnare per contestarne legittimità o validità; né si applica la lettera d), norma di chiusura di carattere eccezionale, non idonea a disciplinare la fattispecie dell'art. 2112 già contemplata dalla lettera precedente. La distinzione è netta: chi impugna la cessione contesta un atto; chi rivendica gli effetti della cessione non impugna nulla.

L'ordinanza n. 3235/2024 riepiloga i casi in cui la decadenza opera in materia di cessione: quando si impugna la cessione, quando si impugna il licenziamento **intimato prima della cessione** e quando si impugna quello intimato dal cessionario dopo di essa; non opera se il lavoratore chiede di accertare la

continuità del rapporto con il cessionario. Il secondo motivo di OVS, che lamentava l'impugnazione del recesso solo verso il cedente e l'omessa pronuncia sul punto, cade per la stessa ragione: la lavoratrice aveva correttamente impugnato verso chi aveva formalmente intimato il licenziamento, ma **non vi era alcun onere**.

3.2 — Il licenziamento anteriore al trasferimento: il confronto con l'altra regola

La regola ha un rovescio. La sentenza 11 marzo 2022, n. 8039 [4] riguardava due dipendenti di una società che aveva affidato in gestione a un'altra il reparto cui erano addetti, con l'obbligo di ricostituire i rapporti in caso di risoluzione. Quando l'affidamento è stato risolto (dal 24 giugno 2013), l'affidataria aveva già intimato ai lavoratori, il 3 giugno 2013, il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, non impugnato. I giudici di merito avevano ordinato la ricostituzione dei rapporti; la Cassazione ha invece **accolto il ricorso della società** e cassato con rinvio alla Corte d'appello di Catanzaro.

Il ragionamento è questo. L'art. 2112 c.c. affida la tutela alla continuazione automatica del rapporto con il cessionario o retrocessionario; questo effetto presuppone che il rapporto sia **vigente in capo al cedente al momento del trasferimento**, effettivamente o virtualmente, per annullamento del licenziamento e ripristino de iure. Non può continuare un rapporto definitivamente cessato per mancata impugnazione del recesso. Se il licenziamento è anteriore, la garanzia opera solo se ne è dichiarata la nullità o l'illegittimità, e la contestazione resta soggetta all'onere di impugnazione ex art. 6 della L. n. 604/1966. La pronuncia ricorda anche che l'alienante conserva il potere di recesso per giustificato motivo oggettivo, purché fondato sulla struttura aziendale e non sul trasferimento.

Le due regole sono complementari e il discrimine è temporale. Se il licenziamento precede il passaggio, va impugnato: finché non è rimosso, il rapporto risulta estinto e non ha nulla da trasferire. Se lo segue, non c'è nulla da impugnare. Il caso OVS sta sul secondo versante; nella motivazione dell'ordinanza il giudicato del 2018 e le visure camerali servono a stabilire che i punti vendita erano compresi nella cessione, e l'ordinanza non si sofferma sulla **vigenza del rapporto al momento del trasferimento**, tema al centro della sentenza del 2022. La tavola seguente riassume i quattro provvedimenti.

Sentenza / Autorità	Orientamento / Tipologia	Principio in sintesi
Cass. civ., Sez. Lav., ord. n. 22651/2026	FAVOREVOLE Licenziamento successivo alla cessione (ricorso del cessionario rigettato)	Il licenziamento successivo al passaggio ex lege non va impugnato; l'azione di accertamento verso il cessionario non è soggetta alla decadenza dell'art. 32, comma 4, lett. c) e d), L. 183/2010.
Cass. civ., Sez. Lav., ord. n. 3235/2024	CONFORME Recesso successivo alla retrocessione	Il licenziamento intervenuto dopo il passaggio ex lege, anche per retrocessione, è tam quam non esset e non richiede impugnazione nei termini; la decadenza opera se si impugna la cessione o un licenziamento anteriore.
Cass. civ., Sez. Lav., sent. n. 27322/2023	CONFORME Licenziamenti del cedente e giudicato	Il licenziamento intimato da chi non è più datore è privo di effetti; il giudicato sulla legittimità dei recessi connessi al trasferimento è irrilevante per i dipendenti.
Cass. civ., Sez. Lav., sent. n. 8039/2022	DISTINTO Recesso anteriore al trasferimento	Il rapporto continua col cessionario solo se il lavoratore era dipendente del cedente al momento del trasferimento; un licenziamento anteriore e non impugnato estingue il rapporto.

04. Profili probatori e sindacato di legittimità

4.1 — La vicinitas della prova sul contratto di cessione

Il terzo motivo denunciava la violazione degli artt. 115, 116 e 188 c.p.c. e dell'art. 2697 c.c., oltre all'omesso esame di un fatto decisivo: la società sosteneva che la Corte d'appello avesse percepito erroneamente una **non contestazione** sull'adibizione della lavoratrice a uno dei due punti vendita ceduti, mentre essa l'aveva sempre contestata. La Cassazione ricorda che la decisione di merito non discende da una mera applicazione del principio di non contestazione, ma dalla **valutazione di un complesso di elementi**.

Il primo è l'accertamento contenuto nella sentenza del 2018, passata in giudicato, secondo cui tutti i punti vendita del ramo tradizionale non alimentare, compresi quelli dove la lavoratrice aveva lavorato,

erano stati oggetto del contratto di cessione del 29 dicembre 1998. Il secondo è documentale: le visure camerali del Gruppo Coin e di OVS. Su questa base, pur in assenza del **contratto di cessione del ramo**, che era onere della società produrre, la Corte d'appello aveva ritenuto trasferito il rapporto ai sensi dell'art. 2112 c.c. L'ordinanza dà atto del ragionamento richiamando il criterio della vicinitas e osserva che non è ravvisabile il lamentato sovvertimento della regola di riparto dell'art. 2697 c.c.

Il passaggio va letto con misura. La ratio è intuitiva: contratto e allegati sono nella disponibilità delle imprese che lo hanno concluso, non del singolo lavoratore. Ma l'ordinanza non afferma un'inversione generale dell'onere a carico del cessionario: dà atto che, nel caso concreto, la mancata produzione del contratto non ha impedito di ritenere provato il passaggio con altri elementi. Per il cessionario convenuto ne deriva un'indicazione di prudenza: **chi dispone dell'atto negoziale** ha interesse a produrlo.

4.2 — Non contestazione e limiti del sindacato di legittimità

La Corte ricorda che l'apprezzamento sull'esistenza e sul valore di una condotta di non contestazione è **valutazione riservata al giudice di merito**, censurabile in legittimità solo per incongruenza o illogicità della motivazione. Precisa poi che la censura di falsa applicazione dell'art. 115, comma 2, c.p.c. soggiace all'**art. 366, comma 1, n. 6, c.p.c.**: il ricorrente deve indicare la sede processuale in cui ha esposto le tesi che lamenta disattese, trascrivendo i passaggi, e indicare specificamente il contenuto della comparsa avversaria e degli altri atti difensivi. L'onere vale sia se si lamenta l'applicazione indebita del principio, come qui, sia se si lamenta l'erronea esclusione della sua operatività.

Nel caso di specie dai passaggi trascritti non emerge, in appello, una specifica contestazione delle circostanze relative all'attività prestata presso le due sedi di Roma, Piazza Talenti e Colli Portuensi. Le contestazioni erano rivolte piuttosto a smentire che la sentenza del 2018 avesse preso posizione sulle sedi di lavoro, che il rapporto rientrasse tra quelli ceduti e che la lavoratrice avesse mai operato presso filiali gestite da OVS, mentre è pacifico che negli anni 1995-1996 tali filiali fossero gestite da un'altra società. Inoltre la doglianza **non si confrontava adeguatamente con il decisum**, fondato su un insieme di elementi e non sulla sola non contestazione.

Inammissibilità e infondatezza sono piani distinti: il motivo è inammissibile perché non assolve agli oneri di specificità e non aggredisce l'intera ratio della decisione. La lezione per la difesa è semplice: le

contestazioni vanno formulate **in modo specifico nei gradi di merito** e, per farle valere in cassazione, occorre riprodurne il contenuto nel ricorso.

05. Effetti retributivi e mora del cessionario

5.1 — L'effetto legale della cessione e le retribuzioni dall'estromissione

Con il quarto motivo la società denunciava la violazione dell'art. 1206 c.c. perché la sentenza d'appello l'aveva condannata alle retribuzioni fin dal giorno del licenziamento, mentre la lavoratrice aveva messo a disposizione le proprie energie lavorative solo il **29 novembre 2018**: solo da allora, a suo dire, sarebbe spettato il danno parametrato alle differenze retributive. La tesi era che, senza offerta della prestazione, il datore non fosse in mora.

La Corte respinge il motivo come infondato. Diversamente dalla conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine per nullità del termine, la **prosecuzione del rapporto costituisce un effetto legale automatico** della cessione, che non richiede necessariamente un atto di costituzione in mora, così come nel caso di ordine di reintegrazione. L'ordinanza richiama a sostegno un precedente di legittimità che qui non è ricostruito. Il punto va letto per quel che è: non si dice che l'offerta della prestazione sia irrilevante in ogni ipotesi, ma che, quando la prosecuzione è effetto ex lege accertato, le retribuzioni non sono subordinate a una previa messa in mora. Nel caso deciso sono state riconosciute **dalla data del licenziamento**.

5.2 — La quantificazione della retribuzione e la questione nuova

Il quinto motivo, subordinato, denunciava la violazione dell'art. 2909 c.c. e l'omesso esame di un fatto decisivo: la sentenza d'appello, pur fondandosi sulla pronuncia del 2018, non avrebbe tenuto conto dell'ultima retribuzione globale di fatto ivi quantificata in 704,51 euro, riquantificandola in **1.213,80 euro**. La Corte lo ha giudicato **inammissibile**, perché volto a introdurre una questione nuova: dalla sentenza impugnata risultava che i giudici d'appello avevano evidenziato l'assenza di contestazione sulla quantificazione, indicata dalla lavoratrice in tale importo in entrambi i gradi. Il dato è operativo: gli elementi quantitativi della domanda vanno contestati nei gradi di merito con la stessa specificità richiesta per i fatti costitutivi.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

06. Conclusioni

L'ordinanza n. 22651/2026 non innova, ma applica con coerenza un assetto consolidato: il **licenziamento intimato dal cedente** dopo il passaggio ex lege è *tam quam non esset*, non richiede impugnazione e non soggiace alla decadenza dell'art. 32 della L. n. 183/2010; l'azione di chi vuole avvalersi della cessione non è impugnazione della cessione. Il perimetro della regola è definito dal confronto con il **licenziamento anteriore al trasferimento**, per il quale l'onere di impugnazione permane, e dai precedenti esaminati, ciascuno dei quali ne illumina un aspetto.

Sul piano della prassi, per il lavoratore la data del recesso rispetto al trasferimento è il fatto da documentare per primo, perché da essa dipende l'esistenza di un onere di impugnazione. Per il cessionario l'eccezione di decadenza non è spendibile quando il recesso è successivo alla cessione, e le contestazioni sui fatti allegati, dall'inclusione nel ramo ceduto alla misura della retribuzione, vanno formulate in modo **specifico e tempestivo** nei gradi di merito. Restano fuori dall'ordinanza i casi in cui il trasferimento sia contestato o il rapporto non risulti vigente alla data della cessione: per questi il riferimento resta la sentenza n. 8039/2022.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Art. 2112 c.c. — Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

Art. 1206 c.c. — Condizioni della mora del creditore

Art. 2697 c.c. — Onere della prova e principio di vicinanza

Art. 115 c.p.c. — Disponibilità delle prove e principio di non contestazione

Art. 6, L. 604/1966 — Termini di impugnazione del licenziamento individuale

Art. 32, L. 183/2010 — Decadenze e disposizioni in materia di contenzioso del lavoro

Giurisprudenza citata

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

1. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 3 luglio 2026, n. 22651** — Il licenziamento intimato dal cedente dopo il passaggio ex lege del rapporto è tam quam non esset e non va impugnato in alcun termine di decadenza; l'azione di accertamento verso il cessionario non è soggetta alla decadenza dell'art. 32, comma 4, lett. c) e d), L. 183/2010; la prosecuzione del rapporto non richiede necessariamente la costituzione in mora. Esito: rigetta. Punto: parr. 4-6 (decadenza), 9-12 (non contestazione e prova), 15 (retribuzioni), 18-19 (quinto motivo).

2. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 5 febbraio 2024, n. 3235** — Il licenziamento intervenuto dopo il passaggio ex lege, anche per retrocessione, è tam quam non esset e non deve essere impugnato in alcun termine di decadenza; l'onere di impugnazione vale per i recessi anteriori al passaggio e per l'impugnazione della cessione. Esito: cassa. Punto: parr. 1.1, 1.9-1.10, 1.13.

3. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza 26 settembre 2023, n. 27322** — Il licenziamento intimato da chi non riveste la qualità di datore di lavoro è privo di effetti; il giudicato sulla legittimità dei licenziamenti del cedente connessi al trasferimento è irrilevante per la posizione dei dipendenti. Esito: rigetta. Punto: parr. 5-8.

4. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza 11 marzo 2022, n. 8039** — La continuazione del rapporto con il cessionario (o retrocessionario) presuppone che il lavoratore sia dipendente del cedente al momento del trasferimento, di fatto o per annullamento del licenziamento; un licenziamento anteriore non impugnato non consente la continuazione. Esito: cassa. Punto: parr. 18-25.

Federico Palumbo

Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.