

a cura di **Vincenzo Fabrizio Giglio**
Lexia Avvocati

Rassegna del merito Corte d'Appello di Milano

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Lavoro - Licenziamento per giusta causa - Omessi controlli - Utilizzo del telepass per ragioni extralavorative - Danno esiguo - Legittimità

In tema di licenziamento per giusta causa, la condotta del lavoratore deve essere soggettivamente e oggettivamente idonea a ledere in modo grave la fiducia del datore di lavoro, così da farla venire meno. La condotta del lavoratore deve essere valutata sotto il profilo della sua idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e a incidere sull'elemento essenziale della fiducia.

La gravità del fatto non risente dell'entità del danno patrimoniale.

¶ Corte d'Appello di Milano 9 luglio 2018, n. 1316 - Pres. Cuomo; Est. Cuomo
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 446/2018

Nota

Un lavoratore con qualifica di «capo-zona» veniva licenziato per giusta causa per avere omesso alcuni controlli su alcuni punti vendita della società datrice di lavoro e per avere utilizzato il telepass aziendale per ragioni extralavorative.

Il lavoratore impugnava il licenziamento dinnanzi al Tribunale di Milano.

Questo affermava che risultava provato un singolo episodio di omesso controllo e che tale episodio era ascrivibile a negligenza e sanzionabile con la multa.

Quanto all'utilizzo del telepass, il Tribunale affermava che la condotta del lavoratore integrava «abuso di fiducia e grave violazione dei doveri civici», una fattispecie disciplinata dall'art. 225 del contratto collettivo applicato dalla società e sanzionata con il licenziamento senza preavviso. Il Tribunale riteneva che il licenziamento non era proporzionato ai fatti addebitati, anche in relazione all'esiguità del danno patrimoniale

subito dalla società per l'utilizzo improprio del telepass (pari ad Euro 283,00): dichiarava il rapporto di lavoro risolto e applicava al lavoratore la tutela risarcitoria di cui all'art. 18, comma 5, Statuto.

La società proponeva reclamo dinnanzi alla Corte d'Appello e contestava, tra altro, che il Tribunale non avrebbe potuto sindacare la proporzionalità di una sanzione (il licenziamento), la cui comminazione era espressamente prevista dal contratto collettivo.

La Corte d'Appello ha affermato che per stabilire se sussiste la giusta causa di licenziamento e se la sanzione è proporzionata «occorre accertare in concreto se - in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti, alla posizione che in esso abbia avuto il prestatore d'opera e, quindi, alla qualità e al grado del particolare vincolo di fiducia che quel rapporto comportava - la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo, ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da farla venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente [...]».

Nel caso di specie, ha affermato la Corte, l'autonomia con cui agiva il lavoratore nel proprio ruolo di «capo-zona» era tale da rendere il vincolo fiduciario «ancora più pregnante»: la società doveva fidarsi non solo del fatto che il lavoratore svolgesse il proprio lavoro ma, altresì, del fatto che il lavoratore non approfittasse della libertà di cui poteva godere.

Del tutto irrilevante, inoltre, l'esiguità del danno patrimoniale che ne era derivato: «in tema di licenziamento per giusta causa», ha rammentato il Collegio, «la modesta entità del fatto addebitato non va riferita alla tenuità del danno patrimoniale subito dal datore di lavoro, dovendosi valutare la condotta del prestatore di

lavoro sotto il profilo del valore sintomatico che può assumere rispetto ai suoi futuri comportamenti, nonché all'idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e ad incidere sull'elemento essenziale della fiducia, sotteso al rapporto di lavoro (cfr. Cass. n. 8816/2017)».

Per tali ragioni, la Corte d'Appello ha ritenuto legittimo il licenziamento del lavoratore.

CONTRATTO DI AGENZIA E INDENNITÀ DI CESSAZIONE

Lavoro - Licenziamento per giusta causa - Contratto di agenzia - Inadempimento - Mancata prova - Illegittimità

Lavoro - Contratto di agenzia - Indennità di cessazione del rapporto - Quantificazione - Provvigioni effettivamente maturate

Nel determinare l'indennità di cessazione ex art. 1751 Cod. civ. occorre aver riguardo alle provvigioni effettivamente maturate e non ad un eventuale minimo garantito.

¶ *Corte d'Appello di Milano, 6 luglio 2018, n. 867 - Pres. Trogni; Est. Trogni nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2667/2016*

Nota

All'interno di un contratto di agenzia in esclusiva con applicazione dell'AEC Commercio veniva pattuito che la società avrebbe corrisposto anticipi provvigionali all'agente su base mensile.

Trascorsi dieci mesi dalla stipulazione del contratto, la società recedeva dal contratto per giusta causa poiché, a suo dire, i risultati conseguiti erano insufficienti e ben al di sotto di quelli conseguiti da altri agenti operanti in zone limitrofe.

L'agente si rivolgeva al Tribunale di Milano il quale riteneva che la clausola del contratto sull'anticipo provvigionale fosse da interpretare quale previsione di un minimo garantito annuo di Euro 12.000 funzionale ad assicurare all'agente un guadagno minimo nel periodo necessario a impadronirsi del territorio; il Tribunale ha poi accertato che le vendite nel primo periodo erano triplicate, escludendo l'inadempimento dell'agente.

Il Tribunale dichiarava pertanto l'insussistenza della giusta causa di recesso e condannava la società a pagare al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso

e l'indennità di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 1751 Cod. civ. e dell'AEC, liquidando entrambe le indennità sulla base degli anticipi provvigionali.

La società adiva la Corte d'Appello ribadendo le proprie doglianze sugli scarsi risultati conseguiti dall'agente e sulla natura precaria degli anticipi provvigionali sottolineando la natura di obbligazione di risultato della prestazione richiesta all'agente.

La Corte d'Appello ha preliminarmente condiviso la natura di minimo garantito dell'anticipo provvigionale; ha poi proseguito osservando che, per poter valutare la sussistenza di un comportamento inadempiente, un periodo di dieci mesi, connotato per i primi quattro da una triplicazione del volume delle vendite, è troppo breve. Per tali ragioni, la Corte d'Appello ha ritenuto insussistente la giusta causa di recesso.

La Corte d'Appello ha dunque confermato il diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva del preavviso calcolata in base al minimo garantito, poiché l'art. 10 AEC recita: «L'indennità sostitutiva del preavviso va computata su tutte le somme corrisposte in dipendenza del contratto di agenzia, anche a titolo di rimborso o concorso spese premio».

Diversamente dal Tribunale, tuttavia, la Corte d'Appello ha quantificato l'indennità di cessazione del rapporto sulla base delle provvigioni effettivamente maturate dal lavoratore. In proposito, la Corte ha rammentato: «L'attuale art. 1751, 3° comma, c.c. fissa solo il tetto massimo, pari a una indennità annua, che deve essere calcolata, sulla base della media annuale delle provvigioni percepite negli ultimi cinque anni, o sulla media di quelle comunque percepite nel periodo lavorato, se è inferiore ai cinque anni. Si condividono i rilievi dell'appellante in ordine al carattere meritocratico di tale indennità e sulla circostanza dunque che nel computo, fra il minimo e il massimo, di tale indennità si debbano avere come parametro di riferimento le provvigioni effettivamente maturate in quanto indicative della entità degli affari conclusi con i clienti procurati. Poiché l'art. 1751 c.c. fissa espressamente solo il tetto massimo della stessa, la Corte di Cassazione ha puntualizzato che, alla luce delle normative e giurisprudenza dell'Unione Europea, il riferimento al criterio dell'equità serve non solo ad individuare quando sorge il diritto alla indennità, ma anche a quantificarla, essendo prevalente sulla contrattazione collettiva tutte le volte in cui la sua concreta applicazione porti ad un risultato più favorevole all'agente».

PROCACCIAMENTO D'AFFARI: NOZIONE**Lavoro - Fattispecie di procacciamento d'affari - Assenza di un contratto in forma scritta - Assenza di vincoli di stabilità - Sussistenza**

L'attività di chi, senza vincolo di stabilità ed in via del tutto episodica, raccoglie le ordinazioni dei clienti, trasmettendole all'imprenditore da cui ha ricevuto l'incarico può essere qualificata come procacciamento d'affari.

Al rapporto di procacciamento d'affari possono applicarsi in via analogica solo le disposizioni relative al contratto di agenzia che non presuppongono un carattere stabile e predeterminato del rapporto: sono pertanto applicabili le norme sul diritto alle provvigioni ma non quelle sull'indennità di mancato preavviso o di cessazione del rapporto.

¶ Corte d'Appello di Milano, 12 giugno 2018, n. 987 - Pres. Picciau; Est. Casella nel gravame su: Tribunale di Pavia, sentenza n. 18/2015

Nota

Una agente operava nel settore del commercio di gasolio, inizialmente in forma individuale e, in seguito, tramite una S.r.l. unipersonale.

Nel dicembre 2010 l'agente pattuiva verbalmente di rimandare la fatturazione e il pagamento delle provvigioni, in attesa della costituzione della società.

Il 1° giugno 2011 la nuova S.r.l. e il preponente stipulavano il contratto di agenzia e vi apponevano la seguente clausola: «il presente contratto si intende novativo di ogni e qualsiasi precedente accordo e pertanto questi dovranno intendersi annullati e sostituiti dal presente contratto». Come da accordi verbali, l'agente iniziava pertanto a fatturare le provvigioni maturate in precedenza.

Il 30 aprile 2012 il preponente recedeva dal contratto di agenzia. L'agente chiedeva il saldo di alcune provvigioni pregresse non ancora pagate ma il preponente ne rifiutava il pagamento.

La lavoratrice adiva il Tribunale di Pavia.

Il Tribunale riteneva che il contratto di agenzia stipulato dalle parti aveva carattere novativo di qualsiasi precedente accordo e che le pretese creditorie dell'agente relative al periodo antecedente alla stipula del contratto di agenzia potevano trovare fondamento solo in base a quanto già riconosciuto e pagato.

L'agente si rivolgeva alla Corte d'Appello, la quale di-

chiarava che: «l'apposizione di una siffatta clausola ("il presente contratto si intende novativo [...]") dimostra, al contrario, la sussistenza di un pregresso rapporto obbligatorio e, al contempo, della volontà dei contraenti di disciplinarlo in modo diverso, trasformandolo in agenzia [...]. Il carattere novativo quindi non comporta automaticamente - se non espressamente convenuto - la perdita dei diritti acquisiti, ma semmai determina la sottoposizione di essi alla nuova e diversa disciplina».

La Corte d'Appello ha accertato che dal dicembre 2010 la lavoratrice aveva iniziato un'attività diretta a proporre in vendita i prodotti di Beta e ha precisato: «Tale rapporto, in assenza di prova scritta ex art. 174[2] c.c., può essere qualificato come procacciamento d'affari poiché l'attività svolta [...] si è concretata nella "attività di chi, senza vincolo di stabilità ed in via del tutto episodica, raccoglie le ordinazioni dei clienti, trasmettendole all'imprenditore da cui ha ricevuto l'incarico di procurare tali commissioni" [...]». «Per consolidata giurisprudenza, "è elemento comune delle astratte fattispecie della mediazione e del procacciamento di affari la prestazione di un'attività di intermediazione diretta a favorire tra terzi la conclusione di un affare, sicché ad entrambe le ipotesi sono applicabili alcune identiche disposizioni normative in materia di diritto alla provvigione, secondo le quali è sufficiente, perché nasca il diritto di credito al compenso a favore del mediatore o del procacciatore, che questi ponga in contatto tra loro due o più parti per la conclusione di un affare, che questo venga concluso per effetto del suo intervento e che la sua attività nota alle parti sia stata quanto meno da loro accettata, nella ipotesi della mediazione, o determinata da un incarico unilateralmente affidato anche tacitamente e desumibile per *facta concludentia*" [...]. Conseguentemente, al rapporto di procacciamento d'affari possono applicarsi in via analogica solo le disposizioni relative al contratto di agenzia (come le provvigioni) che non presuppongono un carattere stabile e predeterminato del rapporto e non anche quelle - di legge o di contratto - che lo presuppongono (come nella specie l'indennità di mancato preavviso, l'indennità suppletiva di clientela e l'indennità di cessazione del rapporto) [...]».

Alla luce di tali argomentazioni, la Corte d'Appello ha qualificato il rapporto di collaborazione antecedente alla stipula del contratto di agenzia come procacciamento d'affari e ha riconosciuto il diritto dell'agente alle provvigioni maturate anche prima della stipula del contratto di agenzia.

MANSIONI E INQUADRAMENTO SUPERIORE

Lavoro - Diritto all'inquadramento nel livello superiore del CCNL - Mansioni promiscue - Prevalenza qualitativa e quantitativa delle mansioni superiori - Sostituzione di lavoratori senza diritto alla conservazione del posto - Mancata prova - Insussistenza

In caso di mansioni promiscue, per poter ottenere l'inquadramento nel livello superiore del CCNL il lavoratore deve dimostrare che lo svolgimento delle mansioni che connotano la qualifica superiore è prevalente. Tale prevalenza deve riguardare sia l'aspetto qualitativo che l'aspetto quantitativo delle mansioni svolte. Le mansioni che connotano la qualifica superiore devono essere primarie e caratterizzanti.

L'accertamento giudiziale circa l'effettivo esercizio delle mansioni superiori postula un'operazione logica di comparazione tra le mansioni astrattamente previste per la qualifica superiore e quelle che il lavoratore svolge in concreto. Un'adibizione alle mansioni superiori che ha carattere temporaneo e/o occasionale è ostativa al riconoscimento del superiore inquadramento.

¶ Corte d'Appello di Milano 12 giugno 2018, n. 625 - Pres. Vignati; Est. Vignati
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1876/2016

Nota

Un lavoratore con mansioni di conducente di scorta, inquadrato nel terzo livello del CCNL applicato dalla società, adiva il Tribunale di Milano per ottenere l'inquadramento nel quarto livello. A sostegno della propria pretesa, il lavoratore adduceva di avere svolto mansioni rientranti nel quarto livello del CCNL in sostituzione di lavoratori assenti che non avevano diritto alla conservazione del posto, per più dei tre mesi previsti dall'art. 2103 Cod. civ. nel testo allora vigente.

Il Tribunale di Milano respingeva la domanda del lavoratore che rinnovava la propria pretesa dinanzi alla Corte d'Appello.

La Corte D'Appello ha osservato che il CCNL applicato dalla società disciplina l'inquadramento dei conducenti e distingue due diversi livelli contrattuali: il terzo livello e il quarto livello. La differenziazione si basa su due elementi: (i) la complessità del veicolo utilizzato dai lavoratori; (ii) la massa del veicolo utilizzato dai lavoratori e il livello di autonomia e preparazione professionale dei la-

voratori. Nell'ambito del terzo livello, ha osservato la Corte, rientrano i lavoratori che conducono un'«autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a 6 tonnellate» e che godono di «autonomia operativa limitata ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate». Nell'ambito del quarto livello, invece, ha proseguito la Corte, rientrano i lavoratori che conducono un'«autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 tonnellate» e che godono di «responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione».

Ai fini dell'inquadramento nel quarto livello, quindi, ha precisato la Corte, il lavoratore avrebbe dovuto provare di avere condotto un'«autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 tonnellate» e di godere di «responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione». Secondo la Corte d'appello, tale prova era mancata.

La prova del lavoratore, ha aggiunto la Corte, avrebbe dovuto riguardare non solo l'aspetto qualitativo dei compiti svolti, come descritto sopra, bensì anche quello temporale: «nel caso dello svolgimento di mansioni promiscue deve essere [...] dimostrato che l'esercizio di quelle in grado di connotare la qualifica superiore sia stato assolutamente prevalente, sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo, tanto da farne la mansione primaria e caratterizzante [...] essendo viceversa ostativa al riconoscimento della tutela giuridica un'adibizione che abbia carattere temporaneo o occasionale».

Infine, ha osservato la Corte, il lavoratore non aveva provato di avere sostituito lavoratori che non avevano diritto alla conservazione del posto. In proposito, la Corte d'Appello ha rammentato: «Grava sul lavoratore, che richieda la promozione automatica ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., l'onere di provare che il lavoratore sostituito non aveva diritto alla conservazione del posto configurandosi tale circostanza come fatto costitutivo del diritto alla promozione richiesta, salva sempre, a carico del datore di lavoro, la prova contraria che l'assegnazione era funzionale, invece, alla sostituzione di un lavoratore titolare del relativo posto" (così Cass. n. 11717 del 15 maggio 2013)». In applicazione di tali principi, la Corte d'Appello ha respinto la domanda del lavoratore.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Lavoro - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Migliore efficienza gestionale dell'impresa

- Necessità di contenimento dei costi - Cessazione del servizio - Mancata prova - Illegittimità

Ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro non deve necessariamente provare l'andamento economico negativo dell'azienda. È sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro determinino causalmente un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo dell'impresa, attraverso la soppressione di una posizione lavorativa. Tra le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro rientrano quelle che attengono a una migliore efficienza gestionale o produttiva o quelle dirette a un incremento della redditività dell'impresa.

In ossequio al disposto dell'art. 41, Costituzione, la scelta imprenditoriale che comporta la soppressione del posto di lavoro non è sindacabile nei suoi profili di congruità e di opportunità. Il giudice deve controllare la reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore.

¶ Corte d'Appello di Milano 7 giugno 2018, n. 855 - Pres. Vitali; nel gravame su: Tribunale di Lecco, sentenza n. 273/2015

Nota

Un lavoratore con mansioni di autista di autocarri veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo in seguito alla cessazione del servizio che svolgeva. Il lavoratore operava prevalentemente nella provincia di Varese. A fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo la società datrice di lavoro adduceva le seguenti circostanze: (i) il notevole decremento di lavoro degli ultimi anni e il necessario contenimento dei costi; (ii) l'assenza di nuove commesse; (iii) la fine della copertura del servizio di trasporto merci nei comuni della provincia di Varese.

Il lavoratore impugnava il licenziamento dinnanzi al Tribunale di Lecco ma il Tribunale dichiarava il licenziamento legittimo.

Il lavoratore adiva quindi la Corte d'Appello.

La Corte ha fondato la propria decisione sui seguenti principi di diritto: «Con sentenza n. 10699/2017 la Suprema Corte ha ribadito un principio già espresso da precedente pronuncia n. 25201 del 7 dicembre 2016, secondo cui "ai fini della legittimità del licenziamento individuale intimato per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604 del 1966, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un pre-

supposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare", sì da assurgere "a requisito di legittimità intrinseco" al recesso "ai fini dell'integrazione della fattispecie astratta", escludendo così che la tipologia di licenziamento in discorso possa dirsi giustificata solo in situazioni di crisi d'impresa. È piuttosto "sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro", le quali devono essere evidentemente esplicitate come motivazione che giustifica il licenziamento, causalmente "determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa".

Posto che le ragioni produttive ed organizzative non coincidono né si identificano con la mera soppressione del posto di lavoro, ma ne costituiscono causa efficiente (cfr. sul punto anche Cass. n. 19185 del 2016), esse non si prestano ad esemplificazioni casistiche che abbiano la pretesa di esaustività, tanto più in sede di legittimità, dovendo necessariamente calarsi nella concretezza di una proteiforme realtà economica, soggetta a continua evoluzione e modellarsi sulle peculiarità proprie delle singole vicende aziendali: in ogni caso - secondo questa Corte - tra le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro "non possono essere aprioristicamente o pregiudizialmente escluse quelle che attengono ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero anche quelle dirette ad un incremento della redditività d'impresa", non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro "sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità", in ossequio al disposto dell'art. 41 Cost. [...] "al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore" [...]. Così, una volta necessariamente esplicitata la ragione organizzativa o produttiva posta a giustificazione causale della risoluzione del rapporto, anche ove il licenziamento sia motivato dall'esistenza di una crisi aziendale o di un calo del fatturato, "ed in giudizio si accerta invece che la ragione indicata non sussiste, il recesso può essere dichiarato illegittimo dal giudice del merito non per un sindacato su di un presupposto in astratto estraneo alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo, bensì per una valutazione in concreto sulla mancanza di veridicità o sulla pretestuosità della ragione addotta dall'imprenditore. [...]. Parimenti "deve sempre essere verificato il nesso causale tra l'accertata ragione inerente l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro come dichiarata dall'imprenditore e l'intimato licenzia-

mento in termini di riferibilità e di coerenza rispetto all'operata ristrutturazione", perché "ove il nesso manchi, anche al fine di individuare il lavoratore colpito dal recesso, si disvela l'uso distorto del potere datoriale, emergendo una dissonanza che smentisce l'effettività della ragione addotta a fondamento del licenziamento"».

La Corte d'Appello ha pertanto affermato che «sebbene la decisione imprenditoriale di ridurre la dimensione occupazionale dell'azienda possa essere motivata anche da finalità che prescindano da situazioni sfavorevoli e che per-seguano l'obiettivo di un aumento di redditività dell'impresa, tuttavia è pur sempre necessario che la riorganizzazione sia effettiva, che la stessa si ricollegli causalmente alla ragione dichiarata dall'imprenditore, che il licenziamento si ponga in termini di riferibilità e di coerenza rispetto all'operata ristrutturazione».

Tanto chiarito, la Corte d'Appello ha accertato che la società aveva continuato a fornire il servizio di trasporto merci nei comuni della provincia di Varese anche dopo il licenziamento del lavoratore. In conseguenza di ciò, ha perseguito la Corte, uno dei tre motivi adottati a fondamento del licenziamento del lavoratore era insussistente, «con ciò inficiando la legittimità dello stesso». Inoltre, non risultavano provati neanche i residui motivi adottati alla base del licenziamento, ossia il notevole decremento di lavoro e l'assenza di nuove commesse.

Per tali ragioni, la Corte d'Appello ha dichiarato il licenziamento del lavoratore illegittimo.

QUANDO IL TEMPO DI VIAGGIO È ORARIO DI LAVORO

Lavoro - Orario di lavoro - Tempo del viaggio - Funzionale rispetto alla prestazione - Sussistenza

Il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro costituisce attività lavorativa se è funzionale rispetto alla prestazione e cioè se è indispensabile rispetto alla prestazione principale.

Se nel tempo impiegato per i propri spostamenti il lavoratore è sottoposto alle istruzioni del datore di lavoro, il lavoratore non può disporre liberamente del proprio tempo e dedicarsi ai propri interessi. Il lavoratore è quindi a disposizione del datore di lavoro.

In queste ipotesi, il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro deve essere remunerato al pari dell'ordinario orario di lavoro.

¶ Corte d'Appello di Milano 7 giugno 2018, n. 858 - Pres. Vitali;
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1305/2016, Est. Dott. Antonio Lombardi

Nota

Un lavoratore veniva assunto da una società con sede a Milano con mansioni di addetto alla pescheria. Successivamente, il lavoratore veniva assegnato a mansioni di «jolly pescheria» presso diversi punti vendita della società con sede a Varese, Busto Arsizio, Opera, Pavia, Legnano, Lodi, Gallarate, Como, Arona e Sesto San Giovanni. Il lavoratore adiva il Tribunale di Milano per ottenere l'accertamento del diritto alla retribuzione del tempo che impiegava a raggiungere il luogo di lavoro e del tempo che impiegava per transitare da un punto vendita ad un altro. Il Tribunale di Milano rigettava il ricorso del lavoratore. Il lavoratore rinnovava le proprie pretese dinanzi alla Corte d'Appello.

La Corte d'Appello ha rammentato i seguenti principi di diritto: «In base all'art. 1, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, costituisce orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Partendo da tale disposizione» ha proseguito la Corte, «la giurisprudenza si è assestata nel ritenere, a partire dalla sentenza della Suprema Corte n. 5701/04, che il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria solo allorché [...] sia funzionale all[a] stess[a] perché indispensabile alla prestazione principale (C. Cass. sent. n. [...] 5496/06), dovendo in tali ipotesi essere remunerato al pari dell'ordinario orario di lavoro. In questo senso è stata anche la pronuncia della Corte di Giustizia in data 10 settembre 2015 (C-266/2014) che interpretando l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, dopo aver ricordato che "per quanto attiene alla nozione di "orario di lavoro", ai sensi dell'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88, la Corte ha più volte affermato che tale direttiva definisce detta nozione includendovi qualsiasi periodo in cui il dipendente sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, e che tale nozione va intesa in opposizione al periodo di riposo, in quanto ciascuna delle due nozioni esclude l'altra... [se] durante tutti gli spostamenti, i lavoratori sono sottoposti alle istruzioni del loro datore di

lavoro, che può cambiare l'ordine dei clienti oppure annullare o aggiungere un appuntamento [...] il tempo di spostamento necessario, oltre a essere incomprimibile, preclude ai lavoratori la possibilità di disporre liberamente del loro tempo e di dedicarsi ai loro interessi, e pertanto devono essere ritenuti a disposizione dei loro datori di lavoro».

Tanto chiarito, la Corte d'Appello ha osservato che nel caso di specie il lavoratore si recava quotidianamente dalla propria abitazione ai singoli punti vendita con un orario del tutto variabile, secondo le necessità aziendali, per garantire la copertura del reparto di pescheria e l'apertura e chiusura dei singoli punti vendita cui veniva assegnato. Al termine del primo turno di lavoro, ha osservato la Corte, il lavoratore veniva spesso comandato di effettuare un secondo turno presso un supermercato in località diversa e, al termine della giornata, il lavoratore faceva ritorno alla propria abitazione.

In applicazione dei suddetti principi, la Corte d'Appello ha dichiarato che il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere il luogo di lavoro e per spostarsi da un punto vendita ad un altro costituisce attività lavorativa poiché è funzionale rispetto alla prestazione.

La Corte d'Appello ha accertato che il lavoratore aveva rivestito l'incarico di direttore delle vendite. «È la lettura dell'organigramma in atti» ha precisato la Corte «a condurre a tale conclusione: vi si legge, infatti, che [al lavoratore] è demandata la gestione dell'attività di vendita su tutto il territorio italiano e per tutti i prodotti/canali aziendali (GDO e clienti industria)».

Accertata la sussistenza del ruolo di direttore delle vendite, la Corte d'Appello ha osservato che l'art. 1, CCNL Dirigenti industria annovera i direttori nell'ambito della categoria dei dirigenti. La Corte ha rammentato: «è alle disposizioni della contrattazione collettiva, e non alla nozione legale, che occorre far riferimento per stabilire l'appartenenza o meno del lavoratore alla categoria dei dirigenti (cfr.: Cass. 14 ottobre 2016 n. 20805; Cass. 26 aprile 2005 n. 8650): l'art. 1 c.c.n.l. industria definisce come dirigenti coloro che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale, la cui attività è diretta a promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa».

La Corte ha dunque riconosciuto la qualifica dirigenziale in capo al lavoratore.

QUALIFICA DIRIGENZIALE, NOZIONE

Lavoro - Qualifica dirigenziale - Direttore delle vendite - Art. 1, CCNL Dirigenti industria - Sussistenza

Per stabilire l'appartenenza di un lavoratore alla categoria dei dirigenti occorre avere riguardo alle disposizioni della contrattazione collettiva e non alla nozione legale. L'art. 1, CCNL Dirigenti industria definisce dirigenti coloro che ricoprono un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale e che svolgono attività diretta a promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

¶ Corte d'Appello di Milano 6 giugno 2018, n. 446 - Pres. Vitali; Est. Vitali
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1104/2015

Nota

Un lavoratore con qualifica di quadro, dopo aver operato presso una società con incarico di direttore delle vendite, presentava le proprie dimissioni e chiedeva il riconoscimento della qualifica dirigenziale.

ESCLUSIONE DEL SOCIO DALLA COMPAGINE SOCIALE E LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Lavoro - Socio di Cooperativa - Licenziamento per giusta causa - Delibera di esclusione dalla compagine sociale - Impugnazione - Invalidità - Ricostituzione del rapporto societario e lavorativo

Nei confronti del socio che viene escluso dalla compagine sociale non trova applicazione la tutela reale di cui all'art. 18, Statuto dei lavoratori.

Il socio che non impugna la delibera di esclusione dalla compagine sociale non può invocare la tutela restitutoria.

¶ Corte d'Appello di Milano 5 giugno 2018, n. 1081 - Pres. Picciau; Est. Picciau
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 70/2018

Nota

Una lavoratrice socia di cooperativa con mansioni di ausiliario socio assistenziale veniva esclusa dalla compagine sociale e licenziata poiché, movimentato un paziente, quest'ultimo riportava un trauma e il parziale distacco di nefrostomie renali.

La lavoratrice impugnava il provvedimento di esclusione dalla compagine sociale e di cessazione del rapporto di lavoro dinnanzi al Tribunale di Milano.

Il Tribunale riteneva che il trauma del paziente e il parziale distacco delle nefrostomie fossero da ascrivere a grave negligenza della lavoratrice e che il licenziamento fosse legittimo, in applicazione dell'art. 42, CCNL Cooperative sociali. Tale disposizione, infatti, prevede la sanzione del licenziamento senza preavviso per l'ipotesi di «grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati».

La lavoratrice rinnovava pertanto le proprie pretese dinnanzi alla Corte d'Appello.

La Corte ha accertato che il parziale distacco delle nefrostomie non si era verificato. Secondo la Corte, non si era verificata quella conseguenza che avrebbe connotato di gravità la condotta della lavoratrice e che avrebbe giustificato il licenziamento ai sensi dell'art. 42, CCNL Cooperative sociali.

Per tali ragioni, la Corte d'Appello ha dichiarato l'illegittimità del provvedimento di esclusione dalla compagine sociale e di cessazione del rapporto di lavoro.

«Si pone a questo punto», ha proseguito la Corte, «la questione inerente la tutela che debba essere riservata al socio di una cooperativa che sia stato illegittimamente escluso, con conseguente cessazione anche del rapporto di lavoro».

La Corte d'Appello ha rammentato che in caso di esclusione del socio non si può applicare l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (così come espressamente disposto dall'art. 2, comma 1 legge 142). Infatti, «l'effetto estintivo del rapporto di lavoro derivante dall'esclusione dalla cooperativa [...] impedisce senz'altro, in mancanza di impugnazione della delibera che l'abbia prodotto, di conseguire il rimedio della restituzione della qualità di lavoratore. È [solo dalla] invalidazione della delibera [che] deriva la ricostituzione sia del rapporto societario sia dell'ulteriore rapporto di lavoro».

In applicazione di tali principi, la Corte d'Appello ha riconosciuto il diritto della lavoratrice alla ricostituzione del rapporto societario e del rapporto lavorativo.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Lavoro - Licenziamento per giusta causa - Svolgimento di attività lavorativa in CIGS - Contestazione disciplinare tardiva - Illegittimità

Una contestazione disciplinare tardiva può indurre a ritenere che la condotta del lavoratore non integra gli estremi della giusta causa di licenziamento.

Al licenziamento che risulta illegittimo per tardività della contestazione disciplinare consegue l'applicazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, comma 5, Statuto dei lavoratori.

¶ Corte d'Appello di Milano 30 maggio 2018, n. 1052 - Pres. Picciau; Est. Casella
nel gravame su: Tribunale di Busto Arsizio, sentenza n. 84/2018

Nota

Una lavoratrice con mansioni di assistente di volo, già assunta a tempo pieno e indeterminato presso Alfa, durante il periodo di sospensione del lavoro per intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria sottoscriveva un altro contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato con una Compagnia aerea svizzera concorrente (di seguito, Beta). Decorsi circa nove mesi, la lavoratrice comunicava alla propria datrice di lavoro l'inizio della nuova attività presso Beta.

Alfa riteneva che il nuovo rapporto di lavoro fosse incompatibile con la permanenza presso la società medesima giacché Beta operava in concorrenza e invitava la lavoratrice a formalizzare le proprie dimissioni. La lavoratrice affermava di non avere ancora superato il periodo di prova presso Beta e rifiutava di rassegnare le proprie dimissioni. Decorsi oltre sette mesi dalla comunicazione dell'inizio della nuova attività da parte della lavoratrice, Alfa avviava un procedimento disciplinare nei confronti della lavoratrice e, successivamente, licenziava la lavoratrice per giusta causa.

La lavoratrice impugnava il licenziamento dinnanzi al Tribunale di Busto Arsizio. Il Tribunale affermava che lo svolgimento di attività lavorativa durante la cassa integrazione guadagni straordinaria doveva ritenersi consentito e dichiarava il licenziamento della lavoratrice illegittimo.

Alfa proponeva reclamo dinnanzi alla Corte d'Appello.

La Corte d'Appello ha preliminarmente ritenuto che la contestazione disciplinare di Alfa era tardiva, poiché intervenuta decorsi più di sette mesi dalla comunicazione dell'inizio della nuova attività da parte della lavoratrice. Sul punto, la Corte d'Appello ha affermato: «Effettivamente, non si comprende per quale motivo l'azienda, pur essendo a conoscenza sin dal giugno 201[5] dell'avvenuta assunzione a tempo indeterminato [...], abbia atteso sino al mese di febbraio 201[6] per contestare tale

condotta. Il notevole lasso di tempo trascorso [...] induce a ritenere il licenziamento de quo affetto dal vizio di tardività della contestazione disciplinare. La condotta contestata, infatti, era di immediata percezione da parte del datore di lavoro in quanto direttamente desumibile dalla comunicazione della lavoratrice pervenuta [...] in data 26-6-201[5]. L'ingiustificato ritardo della contestazione può aver quindi indotto nella lavoratrice la convinzione che tale condotta, tempestivamente e regolarmente comunicata alla società, non fosse considerata quale grave inadempimento e, pertanto, non integrante gli estremi della giusta causa».

Quanto alle conseguenze della tardività della contestazione disciplinare, la Corte ha aderito all'insegnamento di Cass., SS.UU. 27 dicembre 2017 n. 30985, secondo la quale «[...] un ritardo notevole e non giustificato della contestazione dell'addebito [...] ricadente "ratione temporis" nella disciplina della L. n. 300 del 1970, art. 18 così come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42 comporta l'applicazione della sanzione dell'indennità come prevista dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 5», ossia l'indennità da 12 a 24 mesi.

PATTO DI NON CONCORRENZA

Lavoro - Patto di non concorrenza - Clausola di risoluzione unilaterale del datore di lavoro - Nulla per contrasto con norme imperative - Illegittimità

Ai sensi dell'art. 2125 Cod. civ., la limitazione allo svolgimento dell'attività lavorativa deve essere contenuta entro limiti determinati di oggetto, tempo e luogo e compensata da un corrispettivo di natura altamente retributiva. La nullità del patto nel suo complesso esclude il diritto del lavoratore al corrispettivo.

Al datore di lavoro non può essere attribuito il potere unilaterale di incidere sulla durata temporale del patto di non concorrenza o di caducare l'attribuzione patrimoniale pattuita. La previsione della risoluzione del patto di non concorrenza rimessa all'arbitrio del datore di lavoro concreta una clausola nulla per contrasto con norme imperative.

¶ Corte d'Appello di Milano 25 maggio 2018, n. 640 - Pres. Vitali; Est. Vitali nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 434/2017

Nota

Un lavoratore veniva assunto da una società (di seguito, Alfa) che si occupava di sviluppo, produzione e commer-

cializzazione di medicinali e farmaci, anche ad uso veterinario.

Il lavoratore stipulava con la società un patto di non concorrenza della durata di dodici mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro esteso a tutta l'Italia. All'interno del patto di non concorrenza veniva apposta una clausola che ne prevedeva la possibilità di recesso unilaterale da parte del datore di lavoro. E ciò, in particolare, alle seguenti condizioni: a) in caso di licenziamento con preavviso, un periodo minimo di preavviso di un mese prima della cessazione del rapporto di lavoro; b) in caso di licenziamento senza preavviso o di dimissioni, un periodo minimo di preavviso di cinque giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

In seguito a trasferimento societario, il lavoratore passava alle dipendenze di Beta. Beta licenziava il lavoratore per giustificato motivo oggettivo e comunicava di non volersi avvalere della clausola contrattuale sul patto di non concorrenza, e, dunque, di non essere obbligata alla corresponsione di alcuna indennità.

Il lavoratore soccombente in primo grado adiva la Corte d'Appello per ottenere il pagamento del corrispettivo del patto.

La Corte ha affermato che «la previsione della risoluzione del patto di non concorrenza, rimessa all'arbitrio del datore di lavoro, concreta una clausola nulla per contrasto con norme imperative». «Infatti», ha proseguito la Corte, «la limitazione allo svolgimento dell'attività lavorativa deve essere contenuta - in base a quanto previsto all'art. 2125 c.c. - entro limiti determinati di oggetto, tempo e luogo e compensata da corrispettivo di natura altamente retributiva, con la conseguenza che è impossibile attribuire al datore di lavoro il potere unilaterale di incidere sulla durata temporale del vincolo o di caducare l'attribuzione patrimoniale pattuita" (così: Cass. 16 agosto 2004 n. 15952, che ha confermato una decisione proprio di questa corte ed alla quale ha dato continuità Cass. 8 gennaio 2013 n. 212)».

Ciò posto, la Corte d'Appello ha affermato altresì che il compenso del patto di non concorrenza era incerto e che l'estensione territoriale del patto era troppo ampia, tale che, posta in relazione alla peculiare specificità del settore di riferimento, «comprime l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettono la possibilità di assicurarsi un guadagno idoneo alle sue esigenze di vita, ciò implicando [...] la nullità del patto (cfr.: Cass. 4 aprile 2006 n. 7835)».

Per tali ragioni, la Corte d'Appello ha dichiarato la nul-

lità del patto di non concorrenza, respingendo dunque la domanda del lavoratore.

ECESSIVA MORBILITÀ E LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Lavoro - Licenziamento per giusta causa - Eccessiva morbilità - Accertamento tecnico preventivo ex art. 696 Cod. proc. civ. - Mancanza di consenso del lavoratore all'accertamento - Esercizio di una facoltà processuale - Illegittimità

Il datore di lavoro che dubita della veridicità delle malattie comunicate dal lavoratore può avvalersi dei controlli sanitari (c.d. «visita fiscale»). Il datore di lavoro può avvalersi altresì dello strumento processuale dell'accertamento tecnico preventivo (art. 696 Cod. proc. civ.).

I presupposti per l'esperibilità dell'accertamento tecnico preventivo sono il *fumus boni iuris*, il *periculum in mora* e il consenso del lavoratore. Un accertamento tecnico preventivo eseguito senza il consenso del lavoratore è inammissibile. Il mancato consenso del lavoratore è espressione di una legittima facoltà processuale e non può integrare grave inadempimento ai fini di un licenziamento per giusta causa.

¶ Corte d'Appello di Milano 16 maggio 2018, n. 916 - Pres. Picciau; Est. Casella
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2876/2017

Nota

Un lavoratore con mansioni di guardia giurata fruiva di numerose assenze per malattia (nel corso dell'anno 2016, 63 giorni di assenze in 8 mesi). La maggior parte di tali assenze era fruita a ridosso dei fine settimana o alternata a ferie e permessi nei mesi di luglio e agosto. Ciò insospettì la società datrice di lavoro che si rivolse al Tribunale di Milano chiedendo un accertamento tecnico preventivo sul lavoratore per accertarne l'effettivo stato di salute (art. 696 Cod. proc. civ.): il lavoratore non prestava il proprio consenso a sottoporsi alla CTU.

La società avviava un procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore per non avere prestato il consenso a sottoporsi alla CTU e, successivamente, licenziava il lavoratore per giusta causa.

Il lavoratore ricorreva dinnanzi al Tribunale di Milano al fine di ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento.

Il Tribunale affermava che la mancata disponibilità del lavoratore a sottoporsi all'accertamento medico legale doveva essere qualificata come rilevante violazione dei doveri di correttezza e buona fede e riteneva il licenziamento per giusta causa legittimo.

Il lavoratore proponeva reclamo dinnanzi alla Corte d'Appello.

La Corte d'Appello ha rammentato che il datore di lavoro che nutre dubbi sulla veridicità delle malattie comunicate dal lavoratore può in primo luogo avvalersi dei controlli sanitari (c.d. «visita fiscale»). Questi controlli, ha proseguito la Corte, sono apprestati dall'ordinamento allo scopo di verificare le effettive condizioni di salute del dipendente e accertare l'impossibilità della prestazione lavorativa. «Il datore», ha spiegato la Corte, «può certamente avvalersi anche dello strumento processuale dell'accertamento tecnico preventivo ex art. 696 c.p.c. [...] In questa ipotesi, ai soliti presupposti per la sua esperibilità, che sono il *fumus boni iuris* (vale a dire la probabile esistenza del diritto per cui si chiede la cautela) e il *periculum in mora* (vale a dire la probabilità che il diritto rimanga frustrato nelle more del giudizio di merito), si aggiunge il presupposto del consenso della persona nei cui confronti l'istanza è proposta. È pertanto inammissibile un accertamento tecnico preventivo richiesto dal datore di lavoro sulla persona del lavoratore, in assenza di preventiva autorizzazione dello stesso».

D'altro canto, ha proseguito la Corte, «occorre osservare che buona parte della giurisprudenza di merito ritiene, da un lato, che la mancata preventiva richiesta di controlli fiscali e la proposizione del ricorso cautelare dopo un significativo lasso di tempo dall'inizio della malattia costituiscano elementi atti a escludere la sussistenza del requisito del "periculum in mora"; e, dall'altro, che il mancato consenso non costituisca argomento di prova. L'esercizio, infatti, di una legittima facoltà processuale, riconosciuta, peraltro, dall'ordinamento a tutela della dignità umana (perché nessuno può essere sottoposto ad accertamenti medici senza preventiva autorizzazione), non può assumere una valenza negativa ed essere utilizzato - per questo solo motivo - ai danni del soggetto che liberamente decida di non prestare il proprio consenso. L'esercizio di tale legittima facoltà è equiparabile ad ogni altro argomento difensivo sostenuto dal lavoratore nell'ambito del rapporto processuale al fine di opporsi all'iniziativa giudiziale promossa dal datore di lavoro [...].

Quando il datore di lavoro, rinunciando ad avvalersi degli strumenti amministrativi di controllo, ha deciso di

agire ex art. 696 c.p.c. ha liberamente accettato le "regole" di tale iniziativa giudiziaria, tra cui il rischio di vedersi (legittimamente) negato il consenso da parte del lavoratore. Poiché non sussiste un generale obbligo del lavoratore di accondiscendere passivamente alle iniziative processuali del datore di lavoro, l'esercizio legittimo da parte del lavoratore di una facoltà riconosciutagli dall'ordinamento processuale non potrà mai assurgere a "grave inadempimento"».

In applicazione di tali principi, la Corte d'Appello ha dichiarato il licenziamento illegittimo e ha applicato al lavoratore la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4, Statuto.

TRASFERIMENTO D'AZIENDA E LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Lavoro - Trasferimento di ramo d'azienda - Solidarietà tra cedente e cessionario - Mancata prova dell'appartenenza al ramo ceduto - Non invocabilità

Nel trasferimento d'azienda, il cessionario dell'azienda subentra in tutti i rapporti dell'azienda ceduta nello stato in cui si trovano, ivi compreso il rapporto caratterizzato da un licenziamento comunicato dal cedente. La solidarietà prevista dall'art. 2112 Cod. civ. costituisce una tutela rafforzata del credito del lavoratore dell'impresa ceduta.

¶ Corte d'Appello di Milano 8 maggio 2018, n. 125 - Pres. Bianchini; Est. Vignati
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 476/2017

Nota

Un lavoratore con mansioni di contabile veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo dalla società Alfa. In seguito al licenziamento, la società Alfa cedeva alcuni rami d'azienda alla società Beta. Il lavoratore impu-

gnava il licenziamento e, all'esito di due gradi di giudizio, la Corte d'Appello di Milano dichiarava il licenziamento illegittimo. In luogo della reintegrazione, il lavoratore optava per l'indennità sostitutiva della reintegra. Il lavoratore invocava l'art. 2112 Cod. civ. e agiva per il recupero dell'indennità sostitutiva della reintegra sia nei confronti di Alfa che nei confronti di Beta.

Il lavoratore otteneva un decreto ingiuntivo con la condanna di Beta al pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegra. Beta presentava opposizione e, in sede di opposizione, il Tribunale di Milano affermava che il lavoratore non aveva provato di appartenere ai rami oggetto di cessione e che quindi non poteva agire anche nei confronti di Beta. Il Tribunale dichiarava la revoca del decreto ingiuntivo.

Il lavoratore rinnovava le proprie pretese dinanzi alla Corte d'Appello. Per contro, la società appellata affermava che il lavoratore non avrebbe potuto invocare la solidarietà di cui all'art. 2112 Cod. civ. in quanto il credito all'indennità sostitutiva della reintegra era sorto in un momento successivo al trasferimento d'azienda, ossia con la sentenza della Corte d'Appello che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo.

La Corte d'Appello ha osservato che oggetto di cessione non era stata l'azienda nel suo complesso bensì soltanto alcuni rami e ha precisato che per ramo d'azienda deve intendersi una «unità dotata di autonomia funzionale, ossia un'unità con capacità di provvedere ad uno scopo produttivo con propri mezzi, funzionali ed organizzativi (Cfr. tra le altre, Cass. n. 22627 del 2013)».

La Corte d'Appello ha affermato che la cessione dei rami d'azienda non aveva coinvolto la posizione del lavoratore e che il lavoratore non avrebbe potuto invocare la solidarietà di cui all'art. 2112 Cod. civ. e agire anche nei confronti di Beta. Per tale ragione, la Corte d'Appello ha respinto la domanda del lavoratore.

La Corte d'Appello ha rigettato anche la domanda di Beta volta ad escludere la solidarietà di cui all'art. 2112 Cod. civ.