



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

## **Alienazione di asset in (simulata) assenza di dipendenti e trasferimento (dissimulato) d'azienda ex art. 2112 c.c.**

**di Marco Sartori\***

### **1. La questione**

Il contributo affronta il rapporto tra la fattispecie “riduzione del personale” (che tutela la *cessazione* del rapporto di lavoro) e la fattispecie “trasferimento di azienda” (che presiede, viceversa, alla *continuità* del rapporto di lavoro).

Il contrasto tra gli opposti istituti viene in rilievo nella pratica, laddove parte acquirente di azienda (o ramo di azienda) pone come condizione del negozio la preventiva riduzione del personale attivo presso parte venditrice.

La volontà delle parti si scontra non solo, in affermativo, con il *principio* di continuità sottesa al primo comma dell’art. 2112 c.c. ma, altresì, in negativo, con l’esplicito *divieto* fissato dal quarto comma della stessa norma, per cui, «*il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento*».

Consapevole del potenziale conflitto (tra volontà delle parti e dato normativo), l’ordinamento istituisce un controllo *ex ante*, affidando alla procedura di informazione e consultazione sindacale prevista dall’art. 47, L. n. 428/1990, l’ambito di adeguata verifica, tra l’altro, circa le «*conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori*».

La sentenza in commento ([C. App. Salerno, Sez. Lav., 2 febbraio 2026, est. Tritto](#)) affronta un caso altamente patologico, caratterizzato da una vistosa deviazione del precetto normativo, preordinata allo scopo di aggirare il menzionato divieto.

### **2. I principali elementi in fatto della vicenda**

L’antitesi tra la fattispecie di trasferimento d’azienda e la fattispecie di riduzione del personale (laddove la prima *non può di per sé* essere motivo della seconda) emerge chiara: gli attori coinvolti violano *contemporaneamente* tanto la regola di necessaria continuità del rapporto fissata dall’art. 2112 c.c., quanto la regola di confronto preventivo con le parti sociali ex art. 47, L. n. 428/1990.

Omettendo *tout court* (a quanto è dato comprendere dalla motivazione) la procedura di informazione e consultazione sindacale, il percorso (illecito) meditato ed attuato da parte datoriale – per *sottrarsi* al divieto di licenziamento – viene tracciato tramite una (artificiosa) “scissione” tra:

- «*soggetto giuridico formale*», con la veste di datore di lavoro *svuotato di contenuto*, al quale, a mo’ di mera piattaforma, restano temporaneamente *appesi* i rapporti di lavoro, salvo poi essi scivolare in mobilità per cessazione di attività; affiancandosi, in parallelo, un (appositamente neocostituito),
- «*soggetto giuridico sostanziale*», con la veste di imprenditore effettivamente titolare di un’azienda produttrice di valore, tuttavia amputato dei citati rapporti di lavoro.

La scissione qui schematizzata, strumentale alla cessazione in massa dei rapporti di lavoro (fra i quali, il lavoratore ricorrente), è l’esito di svariati negozi diluiti in un certo arco temporale.

In particolare, il ricorrente era un giornalista professionista, che aveva lavorato alla redazione di un quotidiano locale tra il 1997 ed il 2019, al servizio di diverse società.

---

\* Avvocato in Milano.

Cadono sotto l'attenzione del Tribunale e della Corte d'Appello, in particolare, gli ultimi passaggi (a partire dall'estate 2017), in occasione dei quali, giovandosi della menzionata triangolazione, venivano ceduti al soggetto neocostituito un insieme di *asset* strategici (la testata giornalistica, il dominio *internet*, il marchio), tralasciando dalla vicenda traslativa i rapporti di lavoro (tra cui quello del ricorrente).

Le organizzazioni sindacali venivano coinvolte solamente *ex post*, in occasione della procedura di riduzione del personale.

La riattivazione del rapporto di lavoro, confermata in entrambi i gradi di giudizio, ha come presupposto logico la riconosciuta scissione tra *piano formale* (i contratti di cessione degli *asset*) e *piano sostanziale* (l'esistenza di un trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.).

Per “stanare” la reale intenzione delle parti, la Corte d'Appello di Salerno (allineandosi al primo Giudice) utilizza l'istituto della “simulazione”, non così frequente nelle aule giuslavoristiche.

### **3. L'istituto della simulazione quale presupposto per l'iter argomentativo della Corte d'Appello**

Merita brevemente ricordare che, nel contesto dell'art. 1414 c.c., sono identificabili due tipologie di simulazione, rispettivamente «assoluta» (comma 1) e «relativa» (comma 2).

Nella «simulazione assoluta» le parti del contratto simulato concordano (tramite separato accordo simulatorio) che il contratto apparentemente stipulato *non debba produrre*, in realtà, effetto alcuno.

Diversamente, nella «simulazione relativa», le parti del contratto simulato convengono (sempre tramite separato l'accordo simulatorio) che, al posto del contratto simulato (improduttivo di effetti), in realtà, *debba unicamente produrre effetto* altra intesa (c.d. contratto dissimulato).

La seconda tipologia di simulazione viene in rilievo nella vicenda in commento.

Mentre, agli occhi dei terzi, gli imprenditori concludevano una cessione avente ad oggetto una mera sommatoria di *asset* solo apparentemente disaggregata (contratto simulato), la vicenda traslativa che le parti *per davvero hanno voluto realizzare* è stata l'alienazione di una “azienda” (contratto dissimulato), concepita (non già come mera e disorganica addizione di beni, che era quanto si intendeva far apparire all'esterno, bensì) come una *organica combinazione di beni idonea a produrre valore*.

In altri termini, le parti *hanno voluto* fare apparire ai terzi una realtà *simulata* (alienazione di mera sommatoria di beni) *diversa* dalla realtà effettiva *dissimulata* (alienazione di vera e propria azienda), allo scopo di *impedire* l'operatività di norme imperative applicabili alla realtà dissimulata (quanto al piano sostanziale, l'art. 2112 c.c. e, quanto al piano procedurale, la L. n. 428/1990).

Degno di nota, sul punto, è l'approfondimento della Corte d'Appello di Salerno circa il buon governo dell'onere della prova per favorire in giudizio l'emersione della simulazione.

Diversamente dalla rigidità che caratterizza l'onere della prova tra le parti del contratto simulato, i terzi estranei al contratto simulato che dal medesimo si ritenessero lesi (nel nostro caso, il lavoratore licenziato dopo la forzata esclusione dal trasferimento d'azienda) possono accedere ad ampio corredo di prova, estesa a testimoni e presunzioni.

In particolare, la sentenza ricorda che «*vi è profonda differenza tra l'onere posto a carico della parte che voglia far valere la simulazione nei confronti della controparte o nei confronti dei terzi e l'onere che incombe, invece, sul terzo creditore che voglia far valere la simulazione nei confronti delle parti. In tale ultima ipotesi, infatti, la prova non soffre limitazioni e può essere fornita anche mediante testimoni o mediante presunzioni, che il giudice ammette qualora siano gravi, precise e concordanti*».

Nel caso affrontato, il Giudice del gravame valorizza per giustapposizione svariati “indizi”, i quali, concatenati l'uno con l'altro, lasciavano tutti ragionevolmente intendere come l'effettiva volontà delle parti (quantunque celata dietro l'apparente paravento di un accordo di alienazione di *asset* eterogenei) deponesse nel senso di una *mai interrotta* attività aziendale. In particolare sono stati ritenuti “collante” di una vera e propria azienda i seguenti indizi:

- la parziale coincidenza dello statuto proprietario delle società coinvolte nell'operazione;
- l'ambiguità lessicale dei negozi di cessione intercorsi tra le parti (laddove, in diverse occasioni, facevano riferimento al “trasferimento d'azienda”);
- l'apparente illogicità delle scelte imprenditoriali operate (salva solo la finalità ultima di interrompere in massa i rapporti di lavoro), a fronte della perfetta continuità dell'attività, della gestione e dell'organizzazione aziendale.

Globalmente considerati tutti questi elementi, risultava evidente, all'esito, che «*l'unico effetto utile – tale da assurgere a vera e propria causa simulandi – dei vari passaggi realizzati consiste nella formale scissione tra il soggetto che ha perpetuato la gestione dell'azienda e quello che ha mantenuto la titolarità dei rapporti*

*di lavoro, che ha consentito l'avvio del procedimento finalizzato al licenziamento collettivo dei propri dipendenti per dichiarata cessazione di attività, previa messa in mobilità dei medesimi ed attivazione dell'istituto della cassa integrazione straordinaria».*

#### **4. Osservazioni**

Nella sentenza commentata le parti hanno celato un trasferimento d'azienda (astrattamente compatibile con lo schema dell'art. 2112 c.c. e le relative garanzie sostanziali e procedurali) *dietro il sottile velo* di una moltitudine di operazioni di cessione, queste ultime risultate, tuttavia, prive di alcuna credibile "causa" (se non la volontà illecita di sottrarre i rapporti di lavoro coinvolti dall'ambito di operatività delle citate garanzie).

La Corte d'Appello di Salerno ha utilizzato lo schema della simulazione, rifacendosi a connessi orientamenti di giurisprudenza in materia di onere della prova.

Similmente, sempre in tema di "tensione" tra trasferimento d'azienda e divieto di licenziamento, osserviamo che altro orientamento di giurisprudenza ha valorizzato (quale strumento giuridico per garantire l'emersione dell'effettiva volontà delle parti, a tutela dei lavoratori coinvolti) l'istituto della frode alla legge *ex art. 1344 c.c.*, per cui *«si reputa ... illecita la causa ... quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa»*.

Non di rado la Suprema Corte ha dato spazio a tale schema (alternativo rispetto alla figura della simulazione approfondita dalla Corte d'Appello di Salerno) in presenza di operazioni che, pur formalmente diverse, hanno realizzato in concreto un trasferimento d'azienda o di ramo, con conseguente applicazione della disciplina dell'art. 2112 c.c.

In questo contesto, tra i vari precedenti esaminati, secondo Cass. 7 agosto 2018, n. 20620, la scissione parziale realizzata da una società attraverso l'assegnazione a due società di nuova costituzione di altrettanti rami d'azienda, con redistribuzione della complessiva forza lavoro fra i tre soggetti giuridici, costituisce un negozio in frode alla legge se, nell'arco di successivi 120 giorni, vengono realizzati plurimi licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei confronti di una moltitudine di dipendenti.

L'istituto della simulazione e l'istituto del negozio alla frode alla legge, dunque, si pongono in giurisprudenza a guisa di *strumenti di re-allineamento* tra condotta materiale delle parti (in violazione di norme giuridiche) e sostanza della fattispecie (con integrale operatività delle norme violate).