



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI GENOVA
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Federico Grillo Pasquarelli	PRESIDENTE Rel.
Paolo Viarengo	CONSIGLIERE
Caterina Baisi	CONSIGLIERA

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al n. **162/2024** R.G.L. promossa da:

Parte_1 c.f. *C.F._1* rappresentata
e difesa dall'avv. Massimo Nitto per procura allegata al ricorso in
appello

Appellante – Appellata incidentale

CONTRO

CP_1 c.f. *P.IVA_1*, in persona
dell'Amministratore Unico sig. *CP_2* rappresentata e
difesa, anche disgiuntamente, dagli avv.ti Sergio Menchini,
Riccardo Diamanti, Alessandra Pelliccia e Giorgia Chimenz per
procura allegata alla memoria di costituzione in appello

Appellata – Appellante incidentale

Oggetto: Licenziamento individuale per giusta causa

CONCLUSIONI

Per l'appellante: come da ricorso depositato il 6.6.2024

Per l'appellata: come da memoria depositata il 16.9.2024

FATTI DI CAUSA

Parte_1 ha chiamato in giudizio la *CP_1* davanti al Tribunale di Massa esponendo di essere stata assunta dalla società convenuta il 6.7.2015 e che in pari data le parti avevano concluso un accordo secondo cui la ricorrente, a fronte della percezione della retribuzione, era autorizzata a non rendere le prestazioni lavorative; che si trattava di una transazione intercorsa tra le parti affinché lei rinunciasse ad intraprendere ogni azione civile a tutela dei propri interessi e ritirasse le denunce penali precedentemente presentate; che con comunicazione del 26.5.2022 il datore di lavoro, contravvenendo al precedente accordo, aveva deciso unilateralmente di modificare le modalità di svolgimento del rapporto e che il 5.7.2022 aveva ricevuto comunicazione di licenziamento per assenza ingiustificata dal 27.5 al 16.6.2022; ha affermato l'illegittimità del licenziamento e ne ha chiesto l'annullamento, con le conseguenze di legge.

Costituendosi in giudizio, la *CP_1* ha contestato il fondamento della domanda, chiedendone il rigetto.

Con sentenza n. 85/2024, pubblicata il 5.4.2024, il Tribunale ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento perché privo di giusta causa, ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro alla data del 16.6.2022 ed ha condannato la convenuta al pagamento di

un'indennità pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Propone appello la sig.ra **Pt_1** la **CP_1** resiste e propone, a sua volta, appello incidentale.

All'udienza del 23.1.2025 la causa è stata discussa oralmente e decisa come da dispositivo.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Il Tribunale ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento sulla base delle seguenti considerazioni:

- a seguito di un pregresso licenziamento le parti hanno stipulato il contratto di assunzione del 6.7.2015 (doc. 4 ric.) e, con separato atto, il legale rappresentante di **[...]** **Controparte_3** (doc. 5 ric.) (padre della ricorrente, *n.d.e.*) ha sottoscritto un atto negoziale unilaterale in base a cui il predetto *“dichiara, autorizza e dispone per sé e per i suoi aventi causa che la dipendente **Parte_1** assunta con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato datato 6 luglio 2015, che qui integralmente si richiama, è esonerata stabilmente ed irreversibilmente dal presentarsi sul luogo di lavoro e dall'attività lavorativa in genere senza che questo costituisca limitazione alcuna alla retribuzione spettante, che verrà comunque regolarmente erogata”*;
- si tratta di due negozi collegati che, considerati unitariamente, consentono che il contratto di lavoro sia privato della sua causa tipica, costituita dal sinallagma tra

- prestazione lavorativa e retribuzione;
- l'art. 1418, secondo comma, c.c. dispone: “*Producono nullità del contratto la mancanza di uno dei requisiti indicati dall'articolo 1325, l'illiceità della causa ...*”; l'art. 1325 c.c., com'è noto, prevede tra i requisiti del contratto la causa;
 - è anche agevole rilevare perché è stato scelto proprio quello schema negoziale: l'intento era quello di beneficiare della tutela assicurativa, di implementare la posizione previdenziale (già costituita) ed, in prospettiva, di conseguire un trattamento pensionistico: ecco che emerge anche l'illiceità della causa;
 - pertanto, il negozio unilaterale è nullo;
 - il legale rappresentante della società convenuta ha inoltrato alla ricorrente la comunicazione del 26.05.2022 (v. doc. 2 fasc. ric.) con la quale, “*essendo le condizioni attuali diverse da quelle esistenti alla data in cui sono maturati gli accordi contrattuali*”, l'ha invitata “*al puntuale adempimento di quanto previsto nel contratto di assunzione datato 6 luglio 2015*” e “*a prendere servizio presso la sede della società dal giorno successivo*”;
 - in data 16.06.2022 il datore di lavoro ha contestato (cfr. doc. 12 fasc. ricorrente) una assenza ingiustificata prolungata ben oltre il termine indicato dalla contrattazione collettiva, facendo presente che la dichiarazione di esonero del 6.7.2015 era inefficace e comunque legittimamente

revocata con effetto dal 27.5.2022;

- nella fattispecie in esame pare difettare l'elemento soggettivo delle condotte contestate: la ricorrente non ha inteso assentarsi senza giustificazione o non obbedire ad un ordine del datore di lavoro, in quanto riteneva, seppure sulla base di un negozio nullo, di avere il diritto di non rendere la prestazione lavorativa;
- l'esonero del 6.7.2015 non prevedeva un termine finale o la facoltà di risoluzione unilaterale e, al momento della contestazione e del licenziamento, non era ancora in essere un accertamento giudiziale avente ad oggetto la nullità del negozio;
- il licenziamento è, quindi, privo di giusta causa per difetto dell'elemento soggettivo;
- deve applicarsi la tutela di cui al combinato disposto degli artt. 3, 1° comma e 9, 1° comma, D.Lgs. 23/2015.

Con l'appello incidentale – il cui esame è logicamente prioritario rispetto a quello dell'appello principale – la CP_I censura la sentenza impugnata nella parte in cui ha dichiarato la nullità solo del negozio unilaterale di esonero e non anche del contratto di lavoro.

La censura è fondata.

Il Tribunale ha correttamente affermato che il contratto di assunzione e la dichiarazione di esonero erano atti contestuali (sono entrambi datati 6.7.2015) e collegati, che ritenere la validità della dichiarazione di esonero priverebbe il rapporto di

lavoro della sua causa tipica e che la causa della dichiarazione di esonero è illecita in quanto tesa ad ottenere prestazioni assicurative, previdenziali e pensionistiche indebite.

Stante il dichiarato collegamento tra i due atti, il Tribunale avrebbe dovuto pronunciare la nullità anche del contratto di assunzione e non soltanto della dichiarazione di esonero, in conformità all'insegnamento della S.C. secondo cui *“in caso di collegamento funzionale tra più contratti, la loro interdipendenza produce una regolamentazione unitaria delle vicende relative alla permanenza del vincolo contrattuale, per cui essi ‘simul stabunt, simul cadent’ (Cass. n. 7255/2013), in quanto le vicende dell’uno si ripercuotono sugli altri, condizionandone la validità e l’efficacia (Cass. n. 321/1988; n. 7524/2007, cit.; n. 13888/2015)”* (Cass. 28324/2023).

È evidente, infatti, che il contenuto della dichiarazione di esonero è inscindibile dal contratto di lavoro e lo rende nullo, tant'è che la sig.ra Pt_1 non ha mai lavorato, e ciò conferma la nullità del contratto di lavoro sin dall'origine, in quanto privo di oggetto e di causa, e simulato dalle parti in frode alla legge, al solo fine illecito di costituire una posizione previdenziale fittizia.

Alla nullità del contratto di lavoro consegue l'erroneità della sentenza nella parte in cui ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento: il recesso, infatti, si innesta su un rapporto di lavoro nullo *ex tunc*, come tale improduttivo di effetti, e non può a sua volta avere alcun effetto, nemmeno quello di risolvere il rapporto di lavoro, proprio perché manca il presupposto della

instaurazione tra le parti di un valido rapporto di lavoro.

Il fatto che la nullità del contratto di lavoro non sia stata oggetto di previo accertamento giudiziale è irrilevante, dal momento che la pronuncia di nullità ha natura dichiarativa e non costitutiva.

In accoglimento dell'appello incidentale, le domande proposte con il ricorso introduttivo devono quindi essere integralmente respinte; resta assorbito l'esame dell'appello principale, con cui la sig.ra Pt_1 ha chiesto l'applicazione della tutela reale ex art. 2, 1° comma, D.Lgs. 23/2015.

Le spese di entrambi i gradi vengono interamente compensate, in considerazione delle finalità illecite perseguite da entrambe le parti con la costituzione del fittizio rapporto di lavoro subordinato.

P. Q. M.

Visto l'art. 437 c.p.c.,

in accoglimento dell'appello incidentale,

respinge le domande proposte con il ricorso introduttivo;

compensa le spese di entrambi i gradi.

Così deciso all'udienza del 23.1.2025

IL PRESIDENTE est.

Federico Grillo Pasquarelli