Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale
(ordinamento *ex* D.M. 270/2004)
in Sviluppo Economico e dell'Impresa

Tesi di Laurea

LA TUTELA DEL LAVORATORE NEL TRASFERIMENTO D'AZIENDA: EVOLUZIONE NORMATIVA E ADEMPIMENTI PRATICI.

Relatore
Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureando
Tiziana Vanzella
Matricola 811322

Anno Accademico
2015 / 2016

A mamma Caterina e papà Narciso,

per il sostegno, l’incoraggiamento e

l’incondizionato amore che non

mi hanno mai fatto mancare.

INDICE

INTRODUZIONE Pag. 1

CAPITOLO 1

I processi di esternalizzazione e il loro impatto sui modelli di organizzazione del lavoro.

1.1 I processi di esternalizzazione. Pag. 4

1.2 I motivi del ricorso all'esternalizzazione. Pag. 5

1.3 L'impatto dei processi di esternalizzazione sul diritto del lavoro. Pag. 7

CAPITOLO 2

Il trasferimento d'azienda

2.1 Premessa. Pag. 9

2.2 La nozione di trasferimento d'azienda: l'interpretazione estensiva della C.G.E. Pag. 12

2.3 La nozione di "cessione contrattuale". Pag. 16

2.4 Il trasferimento d'azienda nel diritto interno. Pag. 17

2.5 Il trasferimento di azienda in crisi: alcuni cenni. Pag. 26

CAPITOLO 3

Il trasferimento di ramo d'azienda

3.1 Il ramo d'azienda come articolazione funzionalmente autonoma. Pag. 33

3.2 La nuova nozione di ramo d'azienda: il cambio di rotta del d.lgs. 276/2003. Pag. 37

3.3 Il contrasto con il diritto comunitario. Pag. 42

3.4 Trasferimento d'azienda e appalto. Pag. 46

3.5 Successione nell'appalto di opere e servizi. Pag. 51

CAPITOLO 4

La conservazione dei diritti e le garanzie riconosciute ai lavoratori coinvolti nel trasferimento.

4.1 Premessa. Pag. 56

4.2 La responsabilità solidale tra cedente e cessionario ex art. 2112 c.c. Pag. 57

4.3 Diritto di apposizione e continuità del rapporto. Pag. 60

4.4 I diritti del lavoratore ceduto. Pag. 67

4.5 Trasferimento d'azienda e contratti collettivi. Pag. 71

4.6 Il trasferimento d'azienda in frode alla legge. Pag. 77

CAPITOLO 5

Procedura di partecipazione sindacale e adempimenti pratici

5.1 Considerazioni introduttive. Pag. 85

5.2 La procedura di partecipazione sindacale *ex* art. 47 l. n. 428/1990. Pag. 86

5.3 Condotta antisindacale *ex* art. 28 in ipotesi di inadempimento degli obblighi di informazione e consultazione sindacale. Pag. 93

5.4 Adempimenti pratici in ipotesi di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda. Pag. 97

CONCLUSIONI. Pag. 104

Appendice 1.
Trasferimento di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. e dell'art. 47 l. 428/1990. Pag. 108

Appendice 2.
Trasferimento d'azienda in crisi. Pag. 114

Appendice 3.
Comunicazione al lavoratore in merito alla modifica della titolarità del rapporto di lavoro. Pag. 126

Appendice 4.
Modello Unificato VARdatori. Pag. 129

BIBLIOGRAFIA. Pag. 143

Introduzione

Negli ultimi decenni si è assistito ad una radicale metamorfosi dell'architettura organizzativa dell'impresa: abbandonato il sistema storicamente orientato all'integrazione nell'organizzazione aziendale di tutte le fasi in cui si articola il processo produttivo, si è affermata una crescente tendenza verso paradigmi organizzativi caratterizzati dalla frammentazione dei grandi cicli integrati in una moltitudine di unità autonome o semiautonome, attraverso programmi di esternalizzazione o di *outsourcing* che investono numerose attività aziendali.

Tale "metamorfosi" delle strutture organizzative delle imprese, all'insegna del decentramento e della specializzazione flessibile, modificando il quadro di riferimento delle normative e delle costruzioni giuslavoristiche, impone al diritto del lavoro di affinare le sue tecniche di regolazione al fine di evitare che i processi in questione si traducano in un'arbitraria compressione dei diritti dei lavoratori coinvolti.

Nel primo capitolo del presente studio si analizzeranno le ragioni di tale evoluzione e le sfide che derivano da tale tendenza al diritto del lavoro.

Nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale appena menzionati assume particolare rilevanza lo strumento giuridico del trasferimento d'azienda ed, in particolare, di ramo d'azienda.

L'impresa che rinuncia a gestire autonomamente un segmento della propria attività produttiva e ne affida la gestione ad un terzo soggetto ricorrendo al trasferimento di ramo d'azienda può infatti trasmettere con lo stesso negozio oltre i fattori produttivi relativi all'articolazione oggetto di cessione anche la titolarità dei contratti dei lavoratori addetti al ramo, in virtù della disciplina dettata dall'art. 2112 c.c. che sancisce il principio dell'insensibilità dei rapporti di lavoro rispetto alle vicende circolatorie dell'impresa.

Oggetto del presente lavoro sarà l'esame e l'approfondimento delle tutele previste dal nostro ordinamento per i lavoratori coinvolti nel trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda.

Il sistema di pesi e contrappesi predisposto dal legislatore in ipotesi di trasferimento di azienda è stato oggetto nel tempo di numerose modificazioni per effetto oltre che del cambiamento della fisionomia stessa dell'impresa anche dei numerosi interventi delle direttive comunitarie sul tema.

Nel secondo capitolo si ripercorreranno le tappe dell'evoluzione normativa della disciplina posta a tutela del lavoratore in ipotesi di trasferimento d'azienda ricorrendo alle pronunce della Corte di Giustizia e della giurisprudenza di legittimità per chiarire alcuni aspetti rilevanti nella determinazione del campo di applicazione di tale disposizione.

Si proporrà quindi una breve ricostruzione del dialogo intervenuto tra normativa e giurisprudenza comunitaria e normativa e giurisprudenza interna sulla nozione stessa di trasferimento d'azienda e sulle caratteristiche del negozio traslativo.

Si procederà poi all'analisi della tutela differenziata prevista dal legislatore per i prestatori di lavoro coinvolti nel trasferimento di aziende in crisi.

Nella continua "ricerca dell'assetto ottimale per efficienza, flessibilità ed economicità"[1] le imprese procedono ad esternalizzare micro entità dotate di autonomia funzionale riappropiandosi successivamente dei beni e dei servizi risultato di tali attività, attraverso un diverso rapporto contrattuale.

Tra i contratti tipici cui le imprese fanno ricorso nell'esternalizzazione e nella successiva fase riacquisitiva assumono rilievo primario il trasferimento di ramo di azienda e l'appalto.

Si è però constatato che riconducendo simili operazioni nell'ambito della norma del trasferimento d'azienda le imprese potevano espellere consistenti quote di personale al solo fine di aggirare la normativa in tema di licenziamenti collettivi.

Al fine di recuperare il senso originario della normativa posta a tutela dei lavoratori coinvolti nelle vicende circolatorie dell'azienda, si procederà ad analizzare l'evoluzione della normativa in tema di trasferimento di ramo d'azienda, con particolare attenzione alla nozione di articolazione funzionalmente autonoma adottata dal legislatore ai fini della configurabilità del trasferimento di ramo d'azienda *ex* art. 2112 c.c..

Definiti i confini e le condizioni di applicabilità della fattispecie in commento, si proseguirà con una breve disamina del sistema di garanzie messo a punto dal legislatore a tutela dei lavoratori coinvolti nei processi di esternalizzazione realizzati ricorrendo al collegamento negoziale tra trasferimento di ramo di azienda e appalto.

La stessa rubrica dell'art. 2112 c.c. titolato "Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda" evidenzia come tale disposizione sia essenzialmente tesa alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in ipotesi di cambiamento del datore di lavoro.

Individuati gli elementi costitutivi della fattispecie, l'attenzione sarà posta sugli effetti derivanti sul rapporto di lavoro in seguito alla modificazione soggettiva del datore di lavoro.

La regola dell'automatica prosecuzione del rapporto di lavoro con il cessionario senza il consenso del lavoratore ceduto ha suscitato rilevanti perplessità. Tale statuizione, finalizzata a garantire ai lavoratori il mantenimento dell'occupazione, fissando il principio dell'inerenza del rapporto di lavoro al complesso aziendale e dell'insensibilità dello stesso rispetto alle vicende circolatorie dell'impresa ed evitando così che eventuali atti dispositivi dell'imprenditore possano compromettere la potenzialità produttiva dell'organizzazione aziendale stessa, sembra però degradare le prestazioni lavorative a semplici fattori produttivi.

Temi quali l'esistenza di un eventuale diritto di opposizione del lavoratore ceduto, la disciplina della responsabilità solidale tra cedente e cessionario, la definizione dello spettro di diritti la cui conservazione è assicurata anche in seguito al trasferimento e l'individuazione del contratto

[1] Maresca A. (2004), *L'oggetto del trasferimento: azienda e ramo d'azienda*, p. 88, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

collettivo applicabile in seguito alla cessione saranno oggetto di approfondimento nel capitolo quarto.

Laddove l'attività qualificatoria della giurisprudenza, tesa ad accertare se il negozio traslativo concluso tra cedente e cessionario possa configurare la fattispecie del trasferimento di azienda o di ramo di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., non si dimostri idonea ad arginare le sempre più articolate manovre fraudolente architettate al fine di eludere le disposizioni imperative poste a protezione dei lavoratori, si rende necessario il ricorso alla tecnica di tutela della *fraus legi*.

Il capitolo quarto si concluderà segnalando alcuni recenti interventi giurisprudenziali che hanno dato applicazione a tale tecnica rimediale al fine di sanzionare l'utilizzo distorto della disciplina stabilita dall'art. 2112 c.c. nell'ambito di complesse operazioni che si presentano come incontestabili sul piano della legittimità, ma che si dimostrano essere preordinate a realizzare la situazione di fatto che consente di aggirare norme imperative poste a tutela dei lavoratori.

Il ruolo attribuito dalla normativa sul trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda alla tutela collettiva sarà oggetto di analisi nel capitolo quinto. L'art. 47 della l. n 428/1990, ricorrendo alla tecnica della procedimentalizzazione, introduce infatti specifici obblighi di informazione e consultazione sindacale in capo sia al datore di lavoro uscente che al subentrante. Si ripercorreranno quindi le varie fasi in cui si articola la procedura partecipativa fino ad individuare le conseguenze derivanti dalla mancata osservanza degli obblighi procedurali nei confronti delle organizzazioni sindacali.

Il lavoro si concluderà con una breve disamina degli adempimenti di carattere amministrativo, previdenziale e assistenziale posti a carico di cedente e cessionario ai fini del subentro del secondo nell'esercizio dei diritti e/o nell'assoggettamento degli obblighi facenti capo al primo.

In appendice si ripercorreranno le fasi salienti della procedura di informazione e consultazione sindacale presentando un caso di trasferimento di ramo d'azienda e di trasferimento d'azienda in crisi, proponendo la lettera di apertura della procedura *ex* art. 47 l. n. 428/1990, il verbale di accordo *ex* art. 47 l. 428/1990, nonché gli accordi di conciliazione *ex* art. 411 c.p.c. per i dipendenti il cui rapporto di lavoro prosegue presso il cessionario e per i lavoratori per cui tale principio viene derogato.

Per completezza di esposizione si proporrà inoltre, a titolo esemplificativo, il fac-simile della comunicazione al lavoratore della modifica della titolarità del rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui le parti non abbiano concluso un accordo con le rappresentanze sindacali teso ad armonizzare i trattamenti pregressi e quelli di nuova attribuzione.

CAPITOLO I

I processi di esternalizzazione e il loro impatto sui modelli di organizzazione del lavoro.

1.1 I processi di esternalizzazione.

L'esasperata competitività esito del processo di globalizzazione che ha investito il sistema produttivo impone alle imprese di disporre di un vantaggio competitivo per poter sopravvivere.
La necessità di innovare continuamente la propria *value proposition* e di soddisfare così in modo flessibile e dinamico le variegate richieste dei consumatori, riducendo il *time to market* e ottimizzando la qualità dei prodotti, ha determinato una trasformazione profonda dei modelli organizzativi tipici della produzione di massa.
La generalizzata tendenza all'esternalizzazione della produzione ha segnato il passaggio dal modello fordista, fondato sull'impresa verticalmente integrata, ad un nuovo paradigma organizzativo post-fordista in cui la «tecnostruttura integrata tende a divenire una rete estesa di unità semiautonome o autonome con forme elastiche di coordinamento»[2].
L'impresa post-industriale gestisce i processi produttivi perseguendo la migliore allocazione possibile delle risorse disponibili. A tal fine esternalizza le attività di supporto e quelle generiche, tradizionalmente integrate nell'impresa manageriale classica, focalizzando l'attenzione e indirizzando gli sforzi sulle *core activity*, fonti del vantaggio competitivo differenziante.
L'avvento delle nuove tecnologie ha inoltre contribuito alla cosiddetta "smaterializzazione" dei processi produttivi, fondati sempre più spesso su strutture aziendali sostanzialmente prive di substrato materiale in cui assumono un ruolo centrale i "beni relazionali" e la funzione imprenditoriale si traduce nell'attività di organizzazione della forza lavoro[3].
Si assiste dunque ad un processo di "frammentazione" della grande impresa verticalizzata che assume una struttura "a rete": le diverse fasi in cui viene segmentato il processo produttivo vengono affidate ad una impresa diversa e l'obiettivo consiste "nella gestione della conoscenza, realizzata con l'organizzazione di una rete con la quale il *know how* (applicato ai prodotti, ai processi, ai meccanismi di funzionamento) può essere scambiato e coordinato ed in cui la *core competence* non è tanto saper fare una certa attività del processo produttivo, ma diventa saper fare bene il mestiere di chi coordina le attività degli altri"[4].

---

[2] De Luca Tamajo R. (2011), *Un'analisi comparata dei processi di esternalizzazione* p. 263, in *Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea* a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè editore.

[3] De Luca Tamajo R. (2003), *Metamorfosi dell'impresa e criteri di imputazione dei rapporti*, Relazione al Convegno *L'impresa fra esternalizzazione e processi di smaterializzazione: le ricadute sul rapporto di lavoro*, Verona 31.1-1.2.2003.

[4] Speziale V. (2006), *Appalti e trasferimenti d'azienda*, p. 3, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

Sono molteplici gli strumenti utilizzabili per realizzare tali processi: rilevante è il ricorso ad istituti civilistici quali l'appalto e il trasferimento d'azienda. E' infatti possibile distinguere due fasi all'interno dei processi di esternalizzazione: in una prima fase l'impresa cede una o più attività produttive, amministrative o logistiche, costituenti un segmento aziendale (trasferendo altresì impianti, macchinari, *know how* e personale impiegati in tali attività); in una seconda fase stipula appositi contratti commerciali al fine di riacquisire dall'esterno beni e servizi realizzati dai terzi, a proprio rischio, con l'utilizzo degli stessi fattori produttivi precedentemente trasferiti[5].

Il processo di riorganizzazione assume a volte anche la forma dell'esternalizzazione *intra moenia*, in cui i segmenti del ciclo produttivo esternalizzati permangono all'interno del perimetro aziendale dell'impresa trasferenda. Una stessa unità produttiva diventa così contenitore in cui coesistono una pluralità di imprese e enti, assumendo la morfologia di "una struttura aeroportuale".[6]

L'implementazione di tali processi impatta inevitabilmente sulle condizioni di lavoro dei lavoratori ceduti, nonché sulle sorti della loro stessa occupazione.

Il ricorso alle esternalizzazioni risulta oggi essenziale per la sopravvivenza e lo sviluppo delle imprese nell'attuale arena competitiva. L'«esplosione dell'impresa fordista»[7] impone dunque la ricerca e la creazione di strumenti giuridici in grado di mediare tra esigenze contrapposte: favorire i processi di riorganizzazione aziendale funzionali alla ricerca di maggiore efficienza delle imprese, garantendo, nel contempo, i diritti fondamentali dei lavoratori coinvolti.

1.2 I motivi del ricorso all'esternalizzazione.

Prima di procedere all'analisi dell'impatto dei processi in atto sulla legislazione del lavoro si ritiene opportuno indagare il fenomeno delle esternalizzazioni anche dal punto di vista economico, al fine di cercare di descrivere le ragioni che spingono le imprese a ricorrere a forme di *outsourcing*.

Il fenomeno delle esternalizzazioni ha assunto dimensioni rilevanti soprattutto negli anni novanta del XX secolo. "Far fare agli altri ciò che fanno meglio di noi": è questo il principio alla base di questa tendenza.

In contesti iper competitivi caratterizzati da intense dinamiche di cambiamento tecnologico l'esternalizzazione diventa spesso una necessità. Le ragioni che inducono le imprese a ricorrere a tali processi sono complesse e molteplici.

---

5 De Luca Tamajo R. (2011), *Un'analisi comparata dei processi di esternalizzazione*, p. 263, *op. cit.* .

6 De Luca Tamajo R. (2003), op. cit. .

7 De Luca Tamajo R. (2011), *Un'analisi comparata dei processi di esternalizzazione*, p. 264, *op. cit.* .

Una struttura di impresa "a rete" è indubbiamente funzionale a una migliore conoscenza dei costi che si dovranno sostenere. La logica del *buy* consente infatti all'impresa di ridurre l'incidenza dei costi fissi sui costi totali.

L'impresa che esternalizza può concentrare i suoi sforzi sul proprio *core business*, beneficiando del *know how* e delle competenze specifiche dell'impresa terza, ed ottenere così un prodotto finale con un maggior valore aggiunto.

L'impresa terza cui vengono affidate attività precedentemente svolte internamente, dispone di competenze, tecnologie e strumenti che generalmente l'azienda esternalizzanda non possiede. Ciò consente una riduzione dei costi di ricerca in nuove tecnologie e dei costi di formazione del personale, nonché una maggiore reattività alle richieste del mercato.

Inoltre le risorse liberate possono essere impiegate in attività a maggiore valore aggiunto. Risulta infatti conveniente per le imprese esternalizzare quelle fasi o quei segmenti del processo produttivo che, in base ad una valutazione di redditività, mostrano minori margini di profitto, trasferendo così le risorse verso attività più redditizie.

Sono dunque essenzialmente tre le finalità produttive perseguite dalle imprese che mettono in atto i processi in esame: risparmio di costi, migliori risultati in termini di efficienza, mantenimento e sviluppo del proprio vantaggio competitivo.

Le politiche di esternalizzazione rappresentano dunque un valido strumento per la creazione di un maggior valore aggiunto, anche se a volte di esse viene fatto un uso distorto. Il ricorso all'*outsourcing* spesso maschera la volontà di ridurre i costi legati alla gestione del fattore lavoro e di aggirare le tutele previste per i lavoratori. L'uso non genuino dei processi di disarticolazione aziendale si riscontra soprattutto nei settori *labour intensive*, in cui anche a causa della crisi economico-finanziaria degli ultimi anni le imprese hanno maggiori difficoltà nel mantenere e difendere la loro posizione competitiva[8].

In generale il ricorso a forme di esternalizzazione è da considerarsi, vista la sua diffusione, una prassi di gestione aziendale consolidata e un utile strumento per il mantenimento di una struttura aziendale snella e flessibile. Spetta all'ordinamento predisporre gli istituti idonei a contrastare l'utilizzo frodatorio degli strumenti di esternalizzazione. Alle organizzazioni sindacali spetta invece il compito di monitorare e vigilare sui processi di riorganizzazione aziendale affinché siano salvaguardati i diritti dei lavoratori coinvolti.

[8] ISFOL (2011), *Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia*, I Libri del Fondo Sociale Europeo.

1.3 L'impatto dei processi di esternalizzazione sul diritto del lavoro.

L'evoluzione verso un modello organizzativo del sistema produttivo caratterizzato da una forte indole neo-liberista[9] ha imposto la revisione di importanti categorie normative del diritto del lavoro.

I processi di esternalizzazione, come abbiamo visto sopra, spesso si sostanziano in un momento "espulsivo" e in uno "riacquisitivo". A tal fine viene fatto ricorso a molteplici strumenti tecnico-giuridici, regolamentati in modo diverso dagli ordinamenti giuridici.

Di fronte alla frammentazione della grande impresa integrata il diritto del lavoro, nel tentativo di contemperare le contrapposte esigenze in gioco, si è orientato "con passo diverso nei vari Paesi, a distinguere le ipotesi di decentramento fittizio da quelle genuine e a salvare i diritti dei lavoratori coinvolti"[10].

Le tecniche giuridiche utilizzate per regolamentare i processi in atto e per incidere sulla libertà organizzativa dell'impresa riflettono diversi progetti politici verso tali fenomeni. L'atteggiamento del legislatore può dunque configurare modelli di stampo protezionista e garantista o, dal lato opposto, modelli più liberisti.

Le tendenze in atto muovono nella direzione della flessibilità sia per quanto riguarda le aziende, sia per quanto concerne i lavoratori. È dunque necessaria una regolamentazione altrettanto flessibile, attenta alla metamorfosi in atto e disposta a mettere in discussione le consolidate costruzioni del diritto del lavoro[11].

Spetta al giurista definire, inquadrare, individuare i limiti di ammissibilità di questi processi di destrutturazione aziendale e salvaguardare i diritti di coloro che operano nell'impresa.

Uno strumento giuridico a cui si fa ampio ricorso per realizzare i processi di esternalizzazione è il trasferimento d'azienda. La disciplina di cui all'art. 2112 c.c., posta essenzialmente a tutela dei lavoratori in ipotesi di mutamento della titolarità soggettiva dell'impresa, sembra poi aver perso il suo significato originario[12]. Tale normativa infatti, sancendo che il contratto di lavoro si trasferisce indipendentemente dal consenso del lavoratore ceduto, intende altresì proteggere il valore di scambio dell'impresa nell'ambito dei processi di scomposizione e riacquisizione descritti pocanzi, prestandosi spesso ad assecondare l'interesse del cedente a liberarsi agevolmente del fattore umano

---

9 Tiraboschi M. (2005), *Esternalizzazione del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

10 De Luca Tamajo R. (2011), *Un'analisi comparata dei processi di esternalizzazione*, p. 268, *op. cit.*.

11 Fanelli O. (2003), Relazione al Convegno *L'impresa fra esternalizzazione e processi di smaterializzazione: le ricadute sul rapporto di lavoro*, Verona 31.1-1.2.2003

12 Fanelli O. (2003), *op. cit*. .

relativo al ramo aziendale ceduto, evitando faticose trattative e aggirando la normativa in materia di licenziamenti individuali e collettivi[13].

È evidente che nell'attuale contesto economico e produttivo, indipendentemente dall'intento elusorio, l'esternalizzazione realizzata tramite il ricorso al trasferimento del ramo di azienda può provocare effetti peggiorativi sulla posizione del lavoratore coinvolto (in termini di contratto collettivo applicabile, di minori garanzie sul piano della tutela occupazionale, di minore affidabilità del nuovo datore di lavoro) ponendo così i lavoratori in una condizione di precarietà permanente.

Questo spiega perché è frequente nella prassi che i lavoratori coinvolti nell'operazione traslativa ricorrano in giudizio per chiedere al giudice l'applicazione dell'art. 1406 c.c., che subordina la cessione del contratto al consenso del lavoratore ceduto, anziché l'applicazione dell'art. 2112 c.c., nonostante la finalità perseguita da tale norma sia proprio quella di evitare che i lavoratori coinvolti subiscano un peggioramento delle condizioni di lavoro per effetto delle vicende circolatorie dell'impresa e di assicurare loro la continuità del rapporto del lavoro presso il cessionario.

Nelle pagine che seguono verranno analizzati gli interventi legislativi e giurisprudenziali sul tema, testimonianza del ruolo fondamentale che l'istituto del trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda ha avuto nella regolamentazione di un fenomeno complesso e in continua evoluzione.

[13] Perulli A. (2003), *Tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazione*, in Arg. Dir. Lav. Diretti da Mattia Persiani 2/2003.

CAPITOLO II

Il trasferimento d'azienda.

2.1 Premessa

I numerosi interventi legislativi e giurisprudenziali in tema di trasferimento d'azienda testimoniano le difficoltà che il fenomeno dei processi di esternalizzazione pone al diritto del lavoro.

Le profonde modifiche dell'art. 2112 del codice civile sono il risultato del processo di adeguamento dell'ordinamento alle direttive comunitarie (modificative della prima direttiva in materia, la direttiva n. 187 del 1977) e alle decisioni della Corte di Giustizia[14]. Il dibattito sul tema è inoltre alimentato dalle sentenze del giudice di merito e della Cassazione, nonché dal numero imponente di elaborazioni dottrinali.

Per far fronte ai processi di destrutturazione e riorganizzazione dell'impresa oggi in atto, l'ordinamento giuridico si è dotato di misure volte a tutelare i lavoratori in ipotesi di mutamento soggettivo della titolarità dell'impresa, con l'obiettivo di contrastare l'elusione delle norme in materia di appalti e di licenziamenti collettivi. «La salvaguardia della continuità occupazionale, da una parte, e l'agevolazione/sostegno del fenomeno circolatorio dei complessi aziendali»[15] rappresentano i moventi che hanno animato una stagione di intense riforme in materia di trasferimento d'azienda.

La stessa Corte di Cassazione ha più volte precisato che «tanto la normativa comunitaria … quanto la legislazione nazionale … perseguono il fine di evitare che il trasferimento si trasformi in semplice strumento di sostituzione del datore di lavoro, in una pluralità di rapporti individuali, con altro sul quale i lavoratori possano riporre minore affidamento sul piano sia della solvibilità sia dell'attitudine a proseguire con continuità l'attività produttiva».[16]

La disciplina del trasferimento d'azienda è dunque tesa a contemperare gli interessi del cedente, del cessionario e del lavoratore coinvolto nella cessione. Si può inoltre affermare che l'intervento legislativo comunitario ha prodotto un maggiore coinvolgimento delle istanze rappresentative dei

---

[14] Speziale V. (2006), *Appalti e trasferimenti d'azienda*, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

[15] Foglia R. (2011), *L'armonizzazione comunitaria in materia di trasferimento d'azienda*, in Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè editore.

[16] Cass. 8 giugno 2009 n. 13171, con cit. in ISFOL (2011), *Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia*, I Libri del Fondo Sociale Europeo.

lavoratori e di altri soggetti esterni al rapporto di lavoro al fine di realizzare l'auspicabile equilibrio tra le ragioni dell'impresa e i diritti dei lavoratori coinvolti[17].

Numerosi sono i profili delle direttive comunitarie che hanno generato tensioni interpretative e problemi di adattamento alla disciplina interna del trasferimento d'azienda. Il campo di applicazione della normativa, la nozione stessa di trasferimento d'azienda, la nozione di ramo d'azienda, la questione del consenso del lavoratore ceduto, i contratti collettivi applicabili sono solo alcuni dei temi al centro di ampi dibattiti.

Prima di procedere ad una analisi più approfondita su questi aspetti è opportuno soffermare l'attenzione su come si sia evoluta nel tempo la stessa *ratio* ispiratrice dell'art. 2112 del c.c. .

Tale norma, nella sua formulazione originaria, era posta essenzialmente per tutelare l'interesse datoriale alla continuità ed alla funzionalità aziendale, prevedendo come unica garanzia per i lavoratori coinvolti nel trasferimento un regime di solidarietà tra venditore e acquirente limitatamente ai crediti lavorativi maturati di cui l'acquirente aveva conoscenza.

Con l'entrata in vigore della legge n. 604/1966 è emersa la *ratio* protettiva della norma in questione. Il principio sancito dalla giurisprudenza secondo cui il trasferimento di impresa non costituisce giustificato motivo per il licenziamento sarà poi recepito dal legislatore nell'art. 47 della legge 428/1990.

Il mutato contesto economico e produttivo, le spinte provenienti dagli interventi comunitari e l'opera della dottrina e della giurisprudenza hanno determinato un ulteriore mutamento della *ratio* sottesa all'art. 2112 c.c.: la norma in commento oggi infatti si propone di mediare tra gli interessi delle imprese, agevolando i processi di segmentazione ed esternalizzazione delle attività produttive, e quelli dei lavoratori, garantendo il mantenimento dell'occupazione e dei diritti maturati[18].

L'art. 2112 c.c. risulta avere dunque la natura di una norma imperativa che stabilisce il principio dell'insensibilità del rapporto di lavoro alle vicende traslative dell'impresa. Tale norma, prevedendo l'effetto successorio nel rapporto di lavoro come effetto naturale di determinate vicende circolatorie sembra integrare implicitamente la disciplina specifica del fenomeno della circolazione dei complessi aziendali contenuta negli artt. 2556 ss. c.c.. L'art. 2558 c.c., in particolare, si avvale del medesimo meccanismo operativo previsto dall'art. 2112 c.c. per assicurare all'impresa la permanenza dei rapporti di lavoro: la successione *ope legis* nei contratti. Entrambe le disposizioni in esame realizzano la conservazione dei rapporti contrattuali del complesso aziendale mediante il subingresso di un soggetto ad un altro nel complesso delle situazioni giuridiche attive e passive

---

[17] Zilio Grandi G. (2001), *Trasferimento d'azienda*, in Buonocore V., Luminoso A. (a cura di), Codice della vendita, Giuffrè editore.

[18] Luciani V. (2004), *Trasferimento d'azienda e tutela dei lavoratori: il bilanciamento degli interessi nell'evoluzione dell'art. 2112 c.c.*, in De Luca Tomajo R., Rusciano M., Zoccoli L. (a cura di), Mercato del lavoro, riforma e vincoli di sistema, Editoriale Scientifica.

qualificanti il rapporto giuridico stesso. Ciò può erroneamente condurre a ritenere che le due norme in questione debbano considerarsi l'una integrativa e complementare all'altra, sottovalutando in questo modo la diversità e l'autonomia dei contenuti dispositivi e degli interessi protetti da ciascuna di esse[19]. L'art. 2558 c.c. si propone infatti di tutelare le due parti della cessione, salvaguardando preminentemente l'integrità funzionale dell'azienda, attraverso una disciplina che deroga alle norme sulla cessione del contratto (art. 1406 c.c.) il cui perfezionamento richiede il consenso, oltre che del cedente e del cessionario, anche del contraente ceduto. L'esigenza di preservare la continuità dei rapporti negoziali tramite i quali si esplica l'attività d'impresa prevale dunque sull'interesse individuale del contraente ceduto che, in base all'art. 2558 c.c., è costretto a subire la modificazione soggettiva del rapporto (salvo che non dimostri la sussistenza di una giusta causa che gli consenta di risolvere il contratto). Secondo l'art. 2558 c.c., l'effetto successorio è escluso nel caso di contratti stipulati dal cedente aventi carattere personale o è "paralizzabile" ad opera dell'autonomia delle parti, le quali possono impedire la modificazione soggettiva di una o più relazioni contrattuali, sottraendole dal meccanismo successorio che altrimenti le coinvolgerebbe *ope legis*.

L'effetto successorio di cui all'art. 2112 c.c. presenta invece natura inderogabile non potendo le parti rescindere l'indissolubile nesso esistente tra le prestazioni di lavoro e il complesso aziendale oggetto di trasferimento. In base a tale disposizione il subingresso nella titolarità dei rapporti di lavoro è conseguenza necessaria e incondizionata della stessa operazione di cessione ed avviene *ope legis* anche in presenza di patto contrario delle parti teso ad escludere l'effetto successorio (dovendo ritenersi tale patto nullo poiché contrario alla legge *ex* art. 1418 c.c.)[20].

L'art. 2112 si presenta come norma volta a tutelare la continuazione del rapporto di lavoro in un'ottica di conservazione dell'integrità funzionale dell'organizzazione aziendale in cui si incorporano inscindibilmente le prestazioni di lavoro. Tale collegamento tra i rapporti di lavoro e gli altri fattori del complesso aziendale presuppone l'irrilevanza dell'*intuitus personae* nei riguardi dell'imprenditore, ragion per cui le modificazioni soggettive della titolarità dell'impresa non possono mai costituire giusta causa di recesso per il contraente ceduto. Il potere di recedere per giusta causa dal contratto di lavoro può dunque essere esercitato dal lavoratore ceduto solo qualora la modificazione soggettiva si risolva in una modificazione oggettiva del rapporto. Per quanto detto finora è dunque tendenzialmente escluso un rapporto da genere a specie tra le due disposizioni in commento[21].

---

19 Grandi M. (2004), *Le vicende modificative del rapporto riferibili al datore di lavoro: il trasferimento dell'azienda,* in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

20 Grandi M. (2004), *op. cit.* .

21 Zilio Grandi G. (2001), *op. cit.* .

2.2 La nozione di trasferimento d'azienda: l'interpretazione estensiva della C.G.E.

Come già accennato, la normativa e la giurisprudenza comunitaria hanno avuto un influsso notevole sulla disciplina interna del trasferimento d'azienda. Si ritiene dunque opportuno ripercorrere le tappe principali dell'evoluzione della normativa comunitaria sul tema, ponendo particolare attenzione sul contributo reso dalla giurisprudenza.

Il primo intervento del legislatore comunitario risale al 1977. Scopo della direttiva 187/77/CE, secondo l'interpretazione della Corte di Giustizia è la tutela e il mantenimento dei rapporti di lavoro in essere al momento del trasferimento dell'entità economica[22].

L'art. 1, del testo del 1977, definisce l'ambito di applicazione della direttiva senza dare una nozione giuridica esatta di "trasferimento d'impresa" e mancando di distinguere tra i concetti di azienda e impresa[23]. Nel chiarire e delimitare tale fattispecie è stata fondamentale l'attività della Corte di Giustizia: molti dei principi elaborati in questa sede saranno poi recepiti dal legislatore comunitario e diverranno punti fermi[24] nella direttiva 98/50/CE.

La giurisprudenza comunitaria riconducendo la fattispecie del trasferimento d'impresa, stabilimento o parte di stabilimento alla nozione di entità economica, adotta un'interpretazione estensiva funzionale agli obiettivi che la direttiva del 1977 si propone, ossia la tutela dei lavoratori coinvolti nei fenomeni successori in commento. In assenza di criteri rigidi, la nozione di trasferimento sottesa alla direttiva è stata delineata dalla Corte sulla base dei casi concreti su cui veniva chiamata a pronunciarsi[25]. Si procederà dunque ad una breve rassegna delle pronunce più significative in materia.

Un apporto rilevante ai fini di una maggiore puntualizzazione della fattispecie è rappresentato dalla sentenza *Spijkers*[26]. La Corte in tale occasione ha infatti affermato che, affinché si configuri il trasferimento ai sensi della direttiva 77/187/CE, l'entità economica oggetto dell'operazione deve conservare la propria identità. Secondo il giudice comunitario, il requisito del mantenimento dell'identità economica sussiste qualora la gestione sia stata «effettivamente proseguita o ripresa dal nuovo titolare, con le stesse attività economiche o con attività analoghe».

Nel verificare l'applicabilità della direttiva, il giudice nazionale dovrà dunque procedere ad una valutazione complessiva delle circostanze di fatto e a tal fine è la stessa Corte ad individuare alcuni aspetti da tenere in considerazione in quanto possono rivelare se l'entità economica preesistente

---

22 Corte di Giustizia 18 marzo 1986, causa C – 24/85, 1989, IV, 14, con nota di Cosio R. (2011), *La cessione delle imprese*, in Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea, a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè editore.

23 Foglia R. (2002), *L'attuazione giurisprudenziale del diritto comunitario del lavoro*, Cedam.

24 Zilio Grandi G. (2001), *op. cit.* .

25 Cosio R. (2003), *La cessione del ramo d'impresa: dal caso Ansaldo alla legge 30 del 2003*, www.csdn.it .

26 Corte di Giustizia 18 marzo 1986, causa C – 24/85, con nota Cosio R. (2011), *op. cit.* .

abbia mantenuto o meno la propria identità in seguito al trasferimento. Solo nel caso in cui venga soddisfatto tale requisito potrà essere imposto al nuovo imprenditore di continuare a impiegare i lavoratori alle stesse condizioni del cedente, salvaguardando così i diritti dei lavoratori ceduti[27].

Spetta al giudice nazionale dunque, attraverso una valutazione di diversi elementi (il tipo di impresa o di stabilimento, l'eventuale cessione di beni materiali, il valore dei beni immateriali, il trasferimento della clientela, la riassunzione della maggior parte del personale, ecc.), verificare che sussistano i presupposti essenziali al trasferimento d'azienda, considerando l'interpretazione della Corte di Giustizia che, chiamata a pronunciarsi nei diversi casi, distingue tra criteri essenziali affinché si configuri il trasferimento d'azienda e criteri non determinanti[28].

La giurisprudenza comunitaria successiva sembra mantenere e consolidare tale orientamento[29].

Il legislatore comunitario, riferendosi all'ipotesi di trasferimento di "entità economica", ha lasciato dunque spazio ad un'interpretazione estensiva della Corte che ha elaborato una nozione di trasferimento d'azienda in cui perdono rilievo i singoli elementi (materiali e immateriali) costitutivi dell'impresa e viene invece evidenziata l'«indifferenza» dei rapporti di lavoro alle vicende relative alla titolarità del bene trasferito.

Tale lettura estensiva della direttiva risulta essere adattabile a diverse fattispecie e quindi funzionale agli obiettivi di tutela dei diritti dei lavoratori ceduti, ma realizza una sorta di sovrapposizione tra il concetto di «entità economica» e quello di «attività economica»[30], giungendo in alcuni casi[31] a ricondurre operazioni di appalto di servizi nell'ambito di applicazione della direttiva 187/77/CE.

In tale direzione, nelle sentenze *Redmond-Stichting*, *Schimdt* e *Mercks*[32], nel determinare se si possa configurare un trasferimento d'impresa, la Corte attribuisce un ruolo centrale al criterio dell'effettivo proseguimento da parte del nuovo imprenditore delle medesime attività economiche trasferite o di attività analoghe. In particolare è nella sentenza *Schimdt* che il giudice comunitario

---

27 Foglia R. (2002), *op. cit.* .

28 Cosio R. (2003), *op. cit.* .

29 Si veda, ad esempio, Sentenza 5 maggio 1988, cause riunite 144/87 e 145/87, Berg, con nota di Cosio R. (2011), *op. cit.*; Sentenza 15 giugno 1988, n. 101/87, Bork International, con cit. Buffa F., De Lucia G. (2006), *Il lavoratore nel trasferimento d'azienda*, Halley Editrice; Sentenza 19 maggio 1992, causa C-29/91, Redmond-Stichting, Sentenza 12 novembre 1992, causa C-209/91, Watson Rask, con nota di Cosio R. (2003), *op. cit.*.

30 Zilio Grandi G. (2004), *Il fenomeno delle esternalizzazioni: trasferimento d'azienda, outsourcing e successione di appalti*, in Bano F. e Perulli A. (a cura di), Impiego flessibile e mercato del lavoro, Giappichelli Editore.

31 Si veda Corte d Giustizia 12 novembre 1992, causa C-209/91, Watson Rask, *op. cit.*; Corte d Giustizia 14 aprile 1994, causa C-392/92, Schimdt, Corte di Giustizia 7 marzo 1996, causa C-172/94, Mercks, con nota di Cosio R. (2003), *op. cit.*.

32 Corte di Giustizia 19 maggio 1992, causa C-29/91, Redmond-Stichting; Corte d Giustizia 14 aprile 1994, causa C-392/92, Schimdt; Corte di Giustizia 7 marzo 1996, causa C-172/94, Mercks.

sembra accogliere una nozione marcatamente smaterializzata[33] di impresa affermando che il mancato trasferimento di elementi materiali non osta all'applicazione della direttiva in quanto ciò che rileva è il concreto ed effettivo proseguimento dell'attività economica prima svolta dal cedente da parte del cessionario. Nella stessa sede la Corte ha inoltre chiarito che la direttiva in commento è da ritenersi applicabile anche nel caso in cui l'attività oggetto di traslazione fosse precedentemente svolta da una sola dipendente, assimilando i lavori di pulizia svolti da quella dipendente ad una parte di stabilimento.

Anche nel successivo caso *Mercks* la Corte ha confermato tale orientamento, ribadendo che ai fini dell'applicazione della direttiva 77/187 non è necessaria la cessione di elementi materiali: indice decisivo di identità è la similarità tra l'attività dell'impresa cedente e quella del cessionario.

Una tappa di indubbia importanza nell'evoluzione della nozione di trasferimento d'azienda elaborata dal giudice comunitario è rappresentata dalla decisione sul caso *Süzen*[34]. Tale sentenza, richiamando l'indirizzo espresso nel precedente caso *Rygaard*[35], ribadisce che, affinché sussistano gli estremi di un trasferimento d'impresa, la cessione deve avere per oggetto una «entità economica organizzata in modo stabile». Con questa pronuncia il giudice comunitario sottolinea che un'entità economica non può essere ridotta alla sola attività da essa espletata: l'esistenza e l'identità di un'entità economica organizzata emergono al contrario da un complesso di elementi (personale, organizzazione del lavoro, metodi di gestione e mezzi di gestione a disposizione). Solo attraverso una valutazione complessiva delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione traslativa potrà essere stabilito se sussiste o meno la fattispecie del trasferimento.

La nozione di entità economica intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di espletare una determinata attività comporta dunque il superamento del criterio della continuazione dell'attività, fino a quel momento privilegiato dalla Corte, in favore di un approccio più elastico[36] in cui i vari criteri utilizzabili per valutare se ricorre la fattispecie del trasferimento assumono una rilevanza diversa a seconda del genere di impresa o di stabilimento oggetto dell'operazione, del tipo di attività svolta, del metodo di gestione e produzione adottati.

---

33 Lambertucci P. (1995), *Sulla nozione di trasferimento d'azienda nel diritto comunitario*, in Riv. It. Dir. Lav., II, pp. 608 ss..

34 Corte di Giustizia, 11 marzo 1997, n. 13/95. Tale sentenza secondo alcuni autori rappresenta un'inversione di tendenza (Pelissero P. (1998), con nota di Zilio Grandi G. (2004), *Il fenomeno delle esternalizzazioni: trasferimento d'azienda, outsourcing e successione di appalti*, in Bano F. e Perulli A. (a cura di), secondo altri invece in questa decisione si possono riscontrare numerosi aspetti che evidenziano una sorta di continuità con la giurisprudenza comunitaria precedente tanto da poter affermare che in essa si realizza una sorta di compromesso tra l'interpretazione ampia dei giudici comunitari e la lettura dei giudici nazionali della direttiva in commento (Zilio Grandi G. (2004), *op. cit.*).

35 Corte di Giustizia, 19 settembre 1995, n. 48/94, Foro it., Rep. 1996, voce Unione europea, n. 1268.

36 Foglia R. (2011), *op. cit.* .

Affinché l'entità economica oggetto del trasferimento conservi la sua identità la Corte ritiene necessario che vengano trasferiti elementi patrimoniali (materiali e non) "significativi". Questo rappresenta uno degli aspetti di cui il giudice nazionale dovrà tener conto nel valutare se ricorra o meno la fattispecie del trasferimento d'impresa. La Corte però sottolinea che nel caso di lavorazioni *labour intensive*, caratterizzate dalla scarsa rilevanza di elementi materiali in quanto imperniate sull'attività della manodopera o sull'elevata competenza tecnica, il mantenimento dell'identità economica è assicurato dalla riassunzione di una parte sostanziale, per numero e competenze, del personale impiegato dal cedente nell'attività ceduta. Ai fini della fattispecie del trasferimento, pertanto, la cessione di elementi materiali non risulta essere determinante per le attività che, per loro natura, si caratterizzano per l'utilizzo prevalente della manodopera: in tali casi infatti anche un gruppo di lavoratori stabilmente destinati allo svolgimento di una determinata attività può configurare un'entità economica.

Da ciò consegue la necessità di attribuire un diverso rilievo ai singoli elementi oggetto di valutazione in funzione del tipo di attività esercitata o del settore economico di appartenenza: si configura un trasferimento d'impresa qualora ad essere trasferiti siano gli elementi costitutivi necessari del complesso organizzato oggetto di cessione[37]. La giurisprudenza comunitaria ha dunque individuato le caratteristiche che costituiscono il "nucleo minimale"[38], la "soglia minima"[39], lo "zoccolo duro"[40] dell'entità economica oggetto del trasferimento, fermo restando il compito del giudice adito di valutare ciascuna fattispecie concreta.

Tale orientamento, confermato dalla giurisprudenza comunitaria successiva[41], è stato poi recepito dalla direttiva 98/50/CE. Il legislatore comunitario in tale direttiva ha introdotto una serie di correttivi volti a cristallizzare gli approdi più importanti raggiunti dalla giurisprudenza in materia. In particolare in questa sede, al fine di definire con maggiore chiarezza il campo di applicazione della disciplina, si precisa che oggetto del trasferimento è "un'entità economica", intesa come insieme organizzato di mezzi di produzione, destinata allo svolgimento di una attività economica, principale o accessoria, che conserva la sua identità in seguito alla cessione.

---

37 Pelissero P. (1998), *L'"entità economica" come oggetto del trasferimento d'azienda*, in Dir. Rel. Ind., 1998, pp. 63 ss..

38 Foglia R. (2002), *op. cit.*, p. 216.

39 Cosio R. (2003), *op. cit.*, p. 13.

40 Cosio R. (2011), *La cessione delle imprese*, in Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea, a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè editore, p. 342.

41 Si veda Corte di Giustizia 10 dicembre 1998, causa C-127/96, Hernandez Vidal; Corte di Giustizia 10 dicembre 1998, causa C-173/96, Hildago; Corte di Giustizia, 24 gennaio 2002 causa C-51/2000, Temco Service Ind.; Corte di Giustizia 15 dicembre 2005 cause riunite C- 232/04 C-233/04, Nurten Guney Gorres, con note di Cosio R. (2011).

Si assiste alla tendenza a "smaterializzare"[42] il concetto di azienda: a rilevare sono i beni immateriali e i rapporti giuridici, a scapito degli elementi materiali e strutturali. Tale processo di alleggerimento[43] della nozione di azienda, in cui le stesse prestazioni lavorative possono configurare entità economica a prescindere dal trasferimento di beni materiali, risulta essere funzionale a una migliore tutela per i lavoratori nel timore che il ricorso all'*outsourcing* o al *contracting out* sia finalizzato ad aggirare le complesse procedure di licenziamento collettivo per la riduzione del personale.

Con la direttiva 2001/23/CE del 12 marzo 2001 il legislatore comunitario, abrogando le norme precedenti, ha realizzato un'opera di riorganizzazione della materia in un unico testo normativo. Tale direttiva non apporta modifiche rilevanti ma sostanzialmente ripropone le scelte palesate nel 1998.

2.3 La nozione di "cessione contrattuale".

Illustrata brevemente l'evoluzione del dibattito sulla nozione di trasferimento di impresa, si ritiene opportuno soffermare l'attenzione sugli strumenti giuridici attraverso i quali si realizzano tali operazioni.

In base all'articolo 1.1 della direttiva 2001/23/CEE sono ricomprese nell'ambito di applicazione della disciplina sul trasferimento d'azienda le ipotesi di cessione contrattuale e fusione. Coerentemente con le finalità espresse nel terzo considerando[44] della direttiva appena citata, la giurisprudenza comunitaria ha inteso dare un'interpretazione estremamente ampia del concetto di "cessione contrattuale", facendo ricadere nell'alveo della disciplina in commento ogni rapporto atto a trasferire la gestione dell'impresa da un soggetto ad un altro indipendentemente dallo strumento tecnico-giuridico utilizzato per porre in essere tale operazione. La Corte, nelle sue pronunce, ha infatti dilatato progressivamente il concetto di cessione contrattuale, andando a riscontrare gli estremi della fattispecie del trasferimento d'impresa, non solo nei casi di compravendita, ma anche nei casi di affitto d'azienda[45], di avvicendamento del cessionario o dell'appaltatore (l'operazione

---

42 Zilio Grandi G. (2004), *op. cit.* .

43 Sulla nozione leggera di azienda si veda Carabelli U. (1999), Romei R. (1999), in nota Santoro Passarelli G. (2002), *La nozione di azienda trasferita tra disciplina comunitaria e nuova normativa nazionale*, in Santoro Passarelli G., Foglia R. (2002), *La nuova disciplina del trasferimento d'impresa*, IPSOA.

44 Il terzo considerando della direttiva 2001/23/CE recita: "Occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti."

45 Corte di Giustizia, 28 ottobre 1987, C-287/86, Ny Molle Kro, con nota di Roccella M., Aimo M. (2004), *Trasferimento nella normativa codicistica e comunitaria*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004; Corte di Giustizia, 10 febbraio 1998, C-324/86 Tellerup – Daddy's Dance Hall, con nota di Foglia R. (2011), *op. cit.*

traslativa in tal caso deve essere accompagnata dalla cessione di mezzi significativi)[46], di fusione intesa come creazione di una nuova società diversa da quelle preesistenti, e di fusione per incorporazione.

Diverse pronunce possono essere utili per comprendere l'orientamento della Corte teso a includere nella nozione di trasferimento ogni ipotesi di sostituzione dell'imprenditore di un'attività economica organizzata. Cosicché, secondo la giurisprudenza comunitaria, rientrano nel campo di applicazione della direttiva i trasferimenti intervenuti in seguito ad un provvedimento amministrativo che determini, come nel caso *Redmond Stichting*[47], la revoca di una concessione ad una persona giuridica in favore di un'altra per lo svolgimento della medesima attività. La fattispecie del trasferimento può ricorrere, inoltre, anche in assenza di rapporti contrattuali diretti tra le parti, nel caso in cui vi sia l'intermediazione di un terzo o nel caso in cui la cessione si articoli in più fasi.

È il caso, ad esempio, della successione di diversi soggetti economici nell'appalto per l'esecuzione di una stessa prestazione, qualora vengano trasferiti all'appaltatore subentrante mezzi significativi in relazione alla tipologia di attività oggetto dell'appalto[48].

In una recente pronuncia[49] la Corte ha ritenuto configurabile un trasferimento d'azienda ai sensi della direttiva 2001/23/CEE in un caso in cui non esisteva alcun rapporto contrattuale tra le parti ritenendo la sola cooperazione pratica tra cedente e cessionario una manifestazione della volontà delle parti di mutare la titolarità dei rapporti di lavoro.

La lettura estensiva del concetto di cessione contrattuale cui fa riferimento il legislatore comunitario non ha inoltre escluso dal campo di operatività della direttiva le ipotesi di cessione coattiva che originano da situazioni di crisi di impresa[50]. Nel proseguo (vedi paragrafo 2.6) il rapporto tra l'ordinamento nazionale e quello comunitario in materia di trasferimento di azienda in crisi sarà trattato più approfonditamente.

2.4 Il trasferimento d'azienda nel diritto interno.

La disciplina interna che regola le sorti dei rapporti di lavoro nelle vicende circolatorie di imprese o parti di imprese è stata oggetto di numerose modifiche volte ad adeguare il quadro

---

46 Corte di Giustizia, 25 gennaio 2001, C-172/99, Liikenne; Corte di Giustizia 20 novembre 2003, C-340/01, Abler.

47 Corte di Giustizia, 19 maggio 1992, causa C-29/91.

48 Sul tema si veda il paragrafo 3.5, *infra*.

49 Corte di Giustizia 13 settembre 2007, C –458/05, Princess Personal Service GmbH.

50 Corte di Giustizia 7 febbraio 1985, C-135/83, Abels; Corte di Giustizia, 25 luglio 1991, C-362/89, D'Urso; Corte di Giustizia 7 dicembre 1995, C-462/1993, Spano. In tali pronunce la Corte ha ritenuto applicabile la direttiva anche nel caso di trasferimenti di imprese sottoposte a procedure concorsuali conservative e non liquidatorie.

legislativo nazionale alla normativa comunitaria ed al mutato contesto economico, caratterizzato dalla tendenza globalizzata alla disarticolazione dei processi produttivi.

L'art. 2112 c.c. nella sua formulazione originaria risalente al 1942 prevedeva la prosecuzione automatica in capo all'acquirente dei rapporti di lavoro in essere al momento del trasferimento e introduceva un regime di solidarietà tra cedente e cessionario, limitatamente ai crediti lavorativi già maturati dai dipendenti ceduti, risultanti dai libri contabili e dai libretti di lavoro. Tale norma, inserendosi in un contesto economico produttivo incentrato sull'impresa verticalmente integrata, in cui l'azienda era considerata un'entità economica unitaria e la forza lavoro un elemento inscindibile da essa, era essenzialmente posta a tutela dell'interesse datoriale alla salvaguardia dell'integrità funzionale dell'azienda oggetto di trasferimento e ciò trova conferma nel fatto che veniva riconosciuto al cedente la possibilità di licenziare i lavoratori con l'unico obbligo del preavviso.

Ponendo gli interessi dei lavoratori in una posizione di assoluta subalternità rispetto a quelli datoriali, l'art. 2112 c.c. si limitava dunque a sancire l'insensibilità del rapporto di lavoro alle vicende traslative dell'azienda (pur vigendo il principio della libertà di recesso del cedente) derogando a quanto previsto dall'art. 1406 c.c., in base al quale la cessione di un contratto richiede il consenso del contraente ceduto.

La legge 604/1966 introducendo la regola della necessaria giustificazione del licenziamento, ha influenzato l'istituto del trasferimento d'azienda: l'art. 2112 c.c. ha iniziato ad assumere una *ratio* protettiva e ciò soprattutto in seguito alla pronuncia della Corte di Cassazione[51] che ha sancito il principio secondo cui la cessione dell'impresa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il primo intervento del legislatore volto a innovare la disciplina interna del trasferimento d'azienda si registra solo in seguito ad una sentenza di condanna della Corte di Giustizia[52], con la legge 29 dicembre 1990, n. 428, con cui viene data attuazione alla direttiva n. 77/187. L'art. 2112 c.c. così novellato accoglie una prospettiva maggiormente garantista ribadendo il principio dell'indifferenza del regime del rapporto di lavoro rispetto al cambiamento del titolare giuridico dell'attività imprenditoriale, eliminando la possibilità per l'imprenditore cedente di recedere dal rapporto di lavoro e affermando che il trasferimento d'azienda non costituisce motivo di licenziamento.

Al fine di realizzare un più equo bilanciamento degli interessi in gioco la nuova formulazione dell'art. 2112 c.c. ha rafforzato la posizione creditoria del lavoratore, estendendo all'acquirente, in solido con l'alienante, la responsabilità per i debiti lavorativi esistenti nel momento in cui l'operazione viene posta in essere indipendentemente dal fatto che questi risultino o meno dai libri contabili dell'azienda ceduta o dai libretti di lavoro. Inoltre viene introdotta la possibilità per il

---

[51] Cass. 9 luglio 1984, n. 3991, con nota in De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *Il trasferimento d'azienda*, p. 1830, in Vallebona A. (a cura di), I contratti di lavoro, in Rescigno P., Gabrielli E. (diretto da), Trattato dei contratti, UTET Giuridica, Milano.

[52] Corte di giustizia 10 luglio 1986, n. 235/84

lavoratore di liberare il cedente dalle obbligazioni in base alle modalità previste negli artt. 410 e 411 c.p.c.. La nuova disciplina, introdotta dalla l. n. 428/1990, ha previsto l'obbligo per l'acquirente di continuare a rispettare i trattamenti economici e normativi prescritti dai contratti collettivi in vigore presso il cedente, stabilendo però la possibilità che tali contratti collettivi vengano sostituiti da altri applicabili all'impresa acquirente.

In attuazione della direttiva comunitaria del 1977, il legislatore impone altresì, con l'art. 47 della legge del 1990, l'attivazione di una procedura di informazione e consultazione sindacale volta a garantire il controllo da parte delle rappresentanze dei lavoratori sugli esiti e le conseguenze dell'operazione traslativa. Il quinto comma dell'art. 47 della l. n. 428/1990, infine prevede che in ipotesi in cui il trasferimento coinvolga imprese in stato di crisi, qualora si sia optato per "il mantenimento anche parziale dell'occupazione", si possa derogare alla disciplina garantista contenuta nell'art. 2112 c.c., così modificato, tramite il raggiungimento di un accordo sindacale nel corso della procedura di consultazione descritta nei precedenti commi.

La disciplina del 1990 manca però di definire ed individuare il contenuto ed i contorni delle fattispecie di azienda e di parte di azienda trasferita. Alla luce della normativa comunitaria così come interpretata dalla Corte di Giustizia e modificata dalla direttiva 98/50/CE e sulla scorta del dibattito della dottrina e della giurisprudenza sulla disciplina del vecchio testo dell'art. 2112 c.c., è con il d.lgs. 2 febbraio 2001, n. 18 che il legislatore italiano introduce una definizione della nozione di trasferimento d'azienda[53].

Come vedremo meglio *infra*, la riforma del 2001, definendo e ampliando il campo di applicazione dell'art. 2112 c.c., sembra potenziare le tutele dei lavoratori coinvolti nelle operazioni in commento. La volontà del legislatore di mettere in luce la funzione protettiva della norma è segnalata anche dalla modifica della rubrica stessa dell'art. 2112 c.c. che recita "Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda" anziché "Trasferimento dell'azienda"[54].

Tra le principali innovazioni introdotte, particolarmente significativa è l'estensione, sia sul piano della definizione dell'oggetto del trasferimento, sia per quanto riguarda l'operazione attraverso cui il trasferimento viene posto in essere, della sfera di applicazione dell'art. 2112 c.c..

Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, il legislatore italiano, riassumendo la parabola esegetica sviluppatasi dalla giurisprudenza comunitaria e nazionale sul tema, ha specificato che per trasferimento d'azienda deve intendersi «qualsiasi operazione che comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, ai fini della produzione e

---

53 Sulle tappe fondamentali dell'evoluzione normativa interna in materia di trasferimento d'azienda si veda Nuzzo V. (2002), Trasferimento di azienda e rapporto di lavoro, Cedam, Padova, De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *Il trasferimento d'azienda*, in Vallebona A. (a cura di), I contratti di lavoro, in Rescigno P., Gabrielli E. (diretto da), Trattato dei contratti, UTET Giuridica, Milano.

54 Maresca A. (2002), *Le «novità» del legislatore nazionale in materia di trasferimento d'azienda*, in Santoro Passarelli G., Foglia R. (a cura di), La nuova disciplina del trasferimento d'impresa, IPSOA.

dello scambio di beni o servizi», precisando inoltre che la disciplina dettata dalla norma si applica «a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento» attraverso cui l'operazione traslativa viene posta in essere[55].

Il principio dell'irrilevanza dello strumento giuridico utilizzato trova conferma anche nel fatto che, in questa occasione, il legislatore ha sostituito le espressioni "acquirente" e "alienante" con le nozioni di "cedente" e "cessionario", già utilizzate in sede comunitaria.

Per quanto riguarda l'estensione delle tutele legali apprestate in favore dei lavoratori, l'art. 2112 c.c. così novellato, introduce alcune importanti novità. Innanzitutto, nell'ultimo periodo del terzo comma dell'articolo in commento, il legislatore chiarisce che i contratti collettivi applicati presso il cedente possono essere sostituiti con quelli applicati dal cessionario soltanto se sono del medesimo livello. In base a questa disposizione se il trattamento economico normativo di cui gode il lavoratore al momento del trasferimento deriva dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, il doppio livello contrattuale dovrà essere mantenuto fino alla scadenza. Un ulteriore aspetto che dimostra il potenziamento delle tutele del lavoratore può essere rinvenuto nella disposizione che attribuisce al lavoratore, che abbia subito un mutamento sostanziale delle condizioni di lavoro a causa del trasferimento, la facoltà di rassegnare le dimissioni per giusta causa nei tre mesi successivi all'operazione traslativa, con gli effetti previsti dall'art. 2119 c.c. [56].

Oltre a presidiare l'interesse del lavoratore, la norma così modificata risulta essere in sintonia anche con le esigenze di flessibilità del mondo imprenditoriale[57]. Al quinto comma dell'art. 2112 c.c. nella nuova versione, il legislatore infatti ha esteso l'applicazione della disciplina sul trasferimento d'azienda anche al caso in cui oggetto del trasferimento sia un'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, precisando però che tale segmento di attività deve preesistere all'operazione traslativa e conservare nel trasferimento la propria identità[58].

Con l'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003 il legislatore, adottando un approccio più liberistico e proseguendo nella direzione della gestione più flessibile dei rapporti di lavoro[59], nel tentativo di

---

55 Si segnala Cass. 11 maggio 2011, 10340, in Manicastri M., Marazza M. (2012), *La Giurisprudenza del Lavoro 2011,* AIDP, Gruppo Lazio, in cui la Suprema Corte ha affermato che la disciplina dettata dall'art. 2112 c.c. può trovare applicazione a prescindere dall'esistenza di un rapporto contrattuale tra l'imprenditore cedente e l'imprenditore subentrante. Ciò che rileva, fermo restando il complesso organizzato dei beni dell'impresa e l'oggetto di quest'ultima, è la continuità dell'esercizio dell'attività imprenditoriale.

56 Vidiri G. (2004), *Il trasferimento d'azienda tra diritto al lavoro e libertà d'impresa*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

57 Maresca A. (2002), *op. cit.* .

58 La giurisprudenza si era già espressa accogliendo il principio secondo cui la vicenda circolatoria può riguardare anche solo un segmento o un ramo dell'azienda. Tra le tante, Cass. 10 marzo 1992, n. 2887, Cass. 14 dicembre 1998, n. 12554.

59 Cester C. (2004), *Il trasferimento d'azienda e di parte d'azienda fra garanzie per lavoratori e nuove forme organizzative dell'impresa: l'attuazione delle direttive comunitarie è conclusa?* in Cester C., Carinci

correggere le disfunzioni di un sistema eccessivamente rigido che finiva spesso col trascurare gli *outsiders* privilegiando invece gli occupati[60], ha inciso in modo significativo sulla fattispecie più specifica del trasferimento di ramo d'azienda, lasciando per lo più inalterata quella generale del trasferimento dell'intera azienda.

Per quanto riguarda la nozione di trasferimento d'azienda, il legislatore proseguendo nella direzione di un progressivo allargamento della portata applicativa dell'art. 2112 c.c., mantiene la formulazione introdotta nel 2001 che qualifica l'azienda come l'attività economica organizzata che preesiste al trasferimento e che conserva la propria identità nel fenomeno traslativo, ma elimina l'inciso relativo alle finalità per cui tale attività è posta in essere (la produzione e lo scambio di beni e servizi), rafforzando in questo modo ulteriormente la precisazione secondo cui ai fini dell'applicabilità della norma in commento non rileva il fatto che dette attività economiche siano prive di uno scopo di lucro[61]. Tra le novità introdotte nel 2003 vi è inoltre l'espresso richiamo alle operazioni di cessione contrattuale e di fusione quali esempi di operazioni economiche a cui consegue la sostituzione di un soggetto ad un altro nella gestione di un complesso organizzato[62]. L'art. 2112 c.c. risulta così essere applicabile indipendentemente dalla tipologia negoziale suscettibile di attuare il trasferimento ed indipendentemente dalla finalità sottesa all'attività economica organizzata.

Per quanto concerne la regolazione della fattispecie del trasferimento del ramo di azienda, il legislatore con l'art. 32 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ha eliminato i richiami alla preesistenza al trasferimento dell'articolazione funzionalmente autonoma ed alla conservazione dell'identità nella fase traslativa, affidando l'individuazione della parte di azienda trasferita ad un criterio soggettivo: l'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, in base alla disposizione legislativa modificata, può essere identificata da cedente e cessionario all'atto del trasferimento.

Tale revisione è stata da molti percepita come un affievolimento delle garanzie dei lavoratori teso ad agevolare i processi di delocalizzazione e di esternalizzazione delle imprese, mentre la disposizione contenuta nel comma secondo dell'art. 32 del decreto suddetto, in base alla quale, nel caso in cui tra alienante ed acquirente venga stipulato un contratto d'appalto la cui esecuzione avvenga utilizzando il ramo oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di

---

M. T. (a cura di), Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda, in Carinci F. (coordinato da), Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, IPSOA.

60 Sul tema Ichino (1996), *Il mercato ed il lavoro*, Mondadori.

61 Vidiri G. (2004), *op. cit.*.

62 Cester C. (2004), *op. cit.* .

solidarietà di cui all'art. 1676 c.c., sembra garantire tutele aggiuntive ai lavoratori pur ponendosi su un piano distinto rispetto alla fattispecie del trasferimento del ramo di azienda[63].

I problemi applicativi e interpretativi relativi al tema del trasferimento di parte dell'azienda verranno trattati nel prossimo capitolo, si soffermerà l'attenzione su uno dei punti più ostici della disciplina in commento: la nozione di azienda contenuta nell'art. 2112 c.c. in rapporto al diritto commerciale.

Prima degli interventi del 2001 e del 2003, non esisteva "una nozione di azienda a misura del diritto del lavoro"[64], assumeva, pertanto, un ruolo determinante per l'applicazione dell'art. 2112 c.c. la verifica circa la sussistenza o meno del passaggio dei beni aziendali attraverso cui si svolge l'attività di impresa. Il mutato contesto economico richiedeva però una nozione di azienda che, abbandonando qualsiasi riferimento all'art. 2555 c.c., risultasse essere più consona alle esigenze di tutela dei lavoratori e conforme all'orientamento giurisprudenziale sviluppato dalla Corte di Giustizia, che, come si è visto, considera una nozione smaterializzata di azienda.

In questo contesto, la novella del 2001, in parte innovata dal d.lgs. n. 276/2003, ha delineato una nozione di trasferimento d'azienda incentrata sul concetto di attività economica organizzata. L'art. 2112 c.c. così riformulato, introducendo una nozione "funzionalizzata e specializzata"[65] di trasferimento d'azienda, destinata a valere solo "ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo", segnala la volontà del legislatore di svincolarsi dalla nozione commercialistica di azienda di cui all'art. 2555 c.c., in cui sono fortemente valorizzati gli elementi patrimoniali e strutturali, e di avvicinarsi alla nozione più "leggera" di azienda affermatasi in sede comunitaria.

È opportuno precisare però che il nostro legislatore, nel recepire la direttiva 2001/23/CE, adotta una nozione di impresa ben distinta da quella comunitaria di "entità economica", essendo l'entità lo strumento attraverso il quale viene esercitata l'attività. Secondo alcuni autori[66] la scelta del legislatore nazionale di riferirsi al concetto di "attività economica" rivela la precisa volontà di escludere la rilevanza del passaggio dell'insieme di mezzi, alla base della nozione di "entità economica". Secondo altri autori[67], invece, il legislatore italiano, utilizzando l'espressione "attività economica" ha voluto riproporre esattamente la *ratio* ispiratrice della normativa europea, alla luce delle interpretazioni della Corte di Giustizia.

L'art. 2112 c.c. introduce dunque una nozione squisitamente lavoristica di azienda, che deve ritenersi giuridicamente autonoma sia dall'art. 2555 che dall'art. 2082 del codice civile, in cui

---

63 Vidiri G. (2004), *op. cit.*.

64 Grandi M., *Le modificazione del rapporto di lavoro*, cit. in Romei R. (2004), *Il trasferimento d'azienda e gli orientamenti della dottrina*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

65 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.*.

66 Maresca A. (2004), *op. cit.*.

67 Roccella M., Aimo M. (2004), *op. cit.*.

l'accento viene posto su organizzazione e attività, elementi decisivi nel configurare l'oggetto del trasferimento ai sensi dell'art. 2112 c.c.. Va precisato che tali nozioni, di azienda e di trasferimento, devono essere interpretate alla luce delle finalità perseguite dalla norma in commento: la salvaguardia e il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda.

L'adozione di una nozione smaterializzata d'azienda, più flessibile ed elastica potrebbe però assecondare e favorire operazioni di esternalizzazione di servizi volte essenzialmente ad estromettere i dipendenti del segmento aziendale ceduto senza la necessità di ottenere il loro consenso o eludendo le procedure e i costi di un licenziamento collettivo.

Tali preoccupazioni sembrano essere tanto più fondate se si considera che nell'attuale contesto economico, caratterizzato da un generale processo di scomposizione dell'impresa, sono molto frequenti le cessioni di rami d'azienda in cui le attività umane risultano preponderanti e il rilievo dei beni materiali è marginale. Nei casi in cui l'attività d'impresa è essenzialmente esercitata attraverso un insieme di lavoratori le cui prestazioni sono funzionalmente collegate è la verifica dell'organizzazione che impedisce di configurare come trasferimento d'azienda operazioni lesive degli interessi dei lavoratori[68].

L'attuale formulazione dell'art. 2112 c.c. sancisce dunque l'insensibilità dei rapporti di lavoro, alle vicende modificative della persona che assume la posizione giuridica del datore di lavoro, nell'ambito del complesso autonomo organizzato che è l'impresa. Lo strumento con il quale il mutamento della titolarità dell'azienda viene posto in essere è irrilevante: "si configura trasferimento di azienda in tutti i casi in cui, ferma restando l'organizzazione del complesso dei beni destinati all'esercizio dell'attività economica, ne muta il titolare in virtù di una vicenda giuridica riconducibile al fenomeno della successione in senso ampio"[69].

La giurisprudenza interna ha affermato in più occasioni che ricorre la fattispecie del trasferimento d'azienda, non solo nei casi di cessione contrattuale, affitto, concessione in usufrutto, fusione e provvedimento, ipotesi esplicitamente contemplate nella vigente formulazione dell'art. 2112 c.c., ma in tutti i casi in cui si verifichi il mutamento del titolare di un complesso organizzato, la cui struttura organizzativa e la cui attitudine all'esercizio di impresa rimangano immutate con il trasferimento, indipendentemente dallo schema giuridico utilizzato affinché si realizzi tale mutamento[70].

Non si configura dunque trasferimento d'azienda nei casi di:

- mera successione cronologica tra due imprese in caso di identità tra le attività produttive

---

68 Roccella M., Aimo M. (2004), *op. cit.* .

69 Cass. 7 dicembre 2006, n. 26215, Pres. Mercurio Est. Vidiri, in Lav. nella giur. 2007, 629.

70 Amoroso G. (2004), *Il trasferimento d'azienda nel quadro della giurisprudenza di legittimità*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

delle due imprese[71], o in mancanza di soluzione di continuità dal punto di vista temporale nella successione tra i due imprenditori[72];

- cessione di un pacchetto azionario di una società, non potendosi ravvisare il mutamento di titolarità dell'attività economica organizzata ma solo una modifica della composizione interna della persona giuridica[73];
- trasformazione della società, riscontrandosi in questo caso solo una modifica della veste formale dell'ente societario[74];
- successione tra due imprenditori nell'esecuzione dell'attività oggetto di appalto.

In questo ultimo caso sono necessarie delle precisazioni. L'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 al terzo comma dispone che nel caso di subentro di un nuovo imprenditore nell'esecuzione di un contratto d'appalto il mero passaggio del personale al nuovo datore di lavoro non costituisce un indizio sufficiente a configurare un'ipotesi traslativa del complesso aziendale. Per poter parlare di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. è necessario che il subentro da parte di una nuova impresa nell'esecuzione dell'appalto sia accompagnato dal passaggio di beni di non trascurabile entità, tale da rendere possibile l'esercizio dell'attività economica organizzata oggetto del contratto[75]. La sussistenza o meno di tale requisito dovrà essere valutata nel caso concreto sulla base della natura dell'attività oggetto del contratto d'appalto. Tale disposizione precisa dunque che in caso di successione tra imprenditori in un contratto d'appalto, affinché si possano configurare gli estremi del trasferimento d'azienda, il passaggio dei dipendenti al subentrante andrà valutato unitamente ad altri elementi.

La Suprema Corte ha inoltre puntualizzato che il trasferimento d'azienda è configurabile anche in assenza di un rapporto contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello subentrante, potendosi realizzare in più fasi anche attraverso l'intermediazione di un terzo[76].

Tra le operazioni traslative che possono dar luogo alla vicenda disciplinata dall'art. 2112 c.c. possono rientrare, qualora sussista il passaggio di un complesso funzionale di beni idoneo a consentire l'esercizio dell'impresa trasferita:

- la restituzione dell'azienda al proprietario per cessazione del contratto di affitto[77];

---

71 Cass. 7 giugno 2000, n. 7743, con nota di Amoroso G. (2004), *op. cit.* .

72 Cass. 9 maggio 2001, n. 3512, in Amoroso G. (2004), *op. cit.* .

73 Cass. 11 aprile 1996, n. 3371, in dejure.giuffre.it, Cass. 26 novembre 1994, n. 10068, Cass. 26 luglio 2003, n. 8326 in nota Perrini A.M. (2004), *I titoli giuridici del trasferimento d'azienda*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.
Secondo una parte della dottrina, la cessione di un pacchetto azionario può provocare una profonda modifica degli organi societari con ripercussioni significative anche sulle modalità di gestione dell'attività economica. A sostegno di tale tesi Mazzotta O. (2005), *Diritto del lavoro*, Giuffrè editore.

74 Cass. 21 agosto 2004, n. 16500, in nota Amoroso G. (2004), *op. cit.* .

75 Cass. 13 gennaio 2005, n. 493 con nota in Cosio R. (2011), *op. cit.* .

76 Cass. 7 dicembre 2006, n. 26215, Pres. Mercurio Est. Vidiri, in Lav. nella giur. 2007, 629.

- la continuazione dell'attività aziendale a seguito di successione ereditaria[78];
- il subingresso di un soggetto ad un altro come titolare di una concessione amministrativa[79].

In particolare, la questione della riconducibilità tra le ipotesi disciplinate dall'art. 2112 c.c. dei casi di subentro in un sevizio in concessione a seguito di un provvedimento della pubblica autorità è stata a lungo dibattuta.

Il tenore letterale della nuova formulazione dell'articolo in commento sembra includere il mutamento della titolarità intervenuto per effetto di un atto autoritativo nell'alveo della disciplina dettata per il trasferimento d'azienda. In linea con tale orientamento e conformemente alle direttive comunitarie nonché alle pronunce della Corte di Giustizia in merito, è da segnalare, tra le altre, un'importante sentenza[80] della Suprema Corte che afferma l'applicabilità della disciplina contenuta nell'art. 2112 c.c. a tutti quei trasferimenti d'azienda determinati da provvedimenti autoritativi e di natura amministrativa, anziché da contratti tra cedente e cessionario, qualora vi sia stata un'apprezzabile cessione di beni o strutture nella vicenda successoria.

Prima della c.d. riforma Biagi una parte della dottrina subordinava la configurabilità del trasferimento d'azienda *ex* art. 2112 c.c. all'esistenza di un atto negoziale volontario tra l'imprenditore uscente e quello subentrante nella gestione, escludendo così dal campo di applicazione della norma i trasferimenti cosiddetti coattivi. La Cassazione si era espressa più volte[81] in senso conforme a tale interpretazione ed essa sembrava avvalorata anche da numerose disposizioni[82] che prevedevano esplicitamente l'applicazione dell'art. 2112 c.c. ad alcuni fenomeni traslativi nell'ambito della gestione di pubblici servizi determinati da provvedimenti amministrativi, disposizioni che altrimenti non avrebbero avuto motivo di esistere.

In altre pronunce[83], invece, la Cassazione si era espressa a favore della generale assoggettabilità alla fattispecie del trasferimento d'azienda a prescindere dal provvedimento sulla base del quale l'operazione traslativa era posta in essere, coerentemente con il riferimento testuale contenuto nel quinto comma dell'art. 2112 c.c., come riformulato a partire dall'art. 1, legge n. 18 del 2001, poi riconfermato nell'art. 32 d.lgs. n. 276 del 2003.

---

77 Cass. 4 settembre 2003, n. 2936, con nota Amoroso G. (2004), *op. cit.* .

78 Cass. 26 luglio 2001, n. 10260, con nota Perrino A. M. (2004), *op. cit.* .

79 Cass. 22 ottobre 2007, n. 22067, con nota Foglia R. (2011), *op. cit.* .

80 Cass. 10 marzo 2009, n. 5708, con nota Cosio R. (2011), *Il trasferimento della impresa in crisi*, in Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè editore.

81 Cass. 24 marzo 2004, n. 5934; Cass. 25 luglio 2000, n. 9764, con nota Amoroso G. (2004), *op. cit.* .

82 Si veda art. 5 legge 22 settembre 1960, n. 1054; art. 4 legge 10 novembre 1973, n. 755; art. 13 legge 6 dicembre 1962, n. 1643, art. 7 legge 19 maggio 1975, n. 169; art. 209 d.p.r. 29 marzo 1973, n. 156; art. 72 legge 6 ottobre 1978, n. 295, art. 68 legge 22 ottobre 1986, n. 742; art. 12 legge 5 gennaio 1994, n. 36; art. 19 d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

83 Cass. 27 aprile 2004, n. 8054; Cass. 25 marzo 2004, n. 5992; Cass. 20 settembre 2003, n. 13949, con cit. Amoroso G. (2004), *op. cit.* .

2.5 Il trasferimento di azienda in crisi: alcuni cenni.

Come si vedrà di seguito uno dei punti di contrasto tra la normativa interna e quella comunitaria riguarda la disciplina del trasferimento di azienda in crisi contenuta nell'art. 47, comma 5, l. n. 428/1990.

In particolare il quinto comma dell'art. 47, l. n. 428/1990, nella sua iniziale formulazione, introduceva delle ipotesi di deroga all'applicazione dell'art. 2112 c.c. nel caso in cui i trasferimenti avessero per oggetto aziende dichiarate in stato di crisi dai competenti organi amministrativi (in origine il Cipi, poi il Cipe, a partire dal 1999 il Ministero del Lavoro), ovvero imprese nei confronti delle quali fossero intervenute dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, o sottoposte ad amministrazione straordinaria.

In questi casi il legislatore italiano ammetteva che le parti potessero derogare alle previsioni di cui all'art. 2112 c.c. (ivi incluso lo stesso principio di continuità dei rapporti di lavoro), qualora, nell'ambito delle consultazioni previste nei primi due commi dell'art. 47, fosse stato raggiunto un accordo per il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, salvo che da tale accordo risultassero condizioni di miglior favore, rispetto alla completa disapplicazione dell'art. 2112 c.c., nei confronti dei lavoratori che mantengono il rapporto di lavoro con l'acquirente.

Tale previsione, introdotta essenzialmente con l'obiettivo di favorire la circolazione di aziende in stato di insolvenza e/o di grave crisi economica, risultava essere in contrasto con la direttiva 77/187/CEE e con gli orientamenti della Corte di Giustizia in quanto consentiva la disapplicazione delle tutele introdotte dall'art. 2112 c.c. anche qualora il trasferimento avesse per oggetto aziende il cui stato di crisi fosse stato accertato in via amministrativa, in ipotesi di continuazione dell'attività.

La direttiva comunitaria appena richiamata, infatti, non prevedeva nessuna ipotesi di deroga alle tutele introdotte dalla stessa in favore dei lavoratori soggetti al trasferimento, fatta salva la possibilità per i singoli stati membri di adottare disposizioni di maggior favore per i lavoratori coinvolti. La Corte di Giustizia però si era espressa sulla questione già prima dell'entrata in vigore della legge n. 428/1990 consentendo di derogare a quanto previsto dalla direttiva europea soltanto nel caso in cui il trasferimento riguardasse un'azienda sottoposta a procedura destinata a concludersi con la liquidazione dei beni dell'impresa[84].

[84] Corte di Giustizia 7 febbraio 1985, C-135/83, Abels, con nota in Cosio R. (2011), *Il trasferimento della impresa in crisi*, *op. cit.* .

Il principio della necessità della non continuazione dell'attività dell'impresa ceduta ai fini della non applicazione della direttiva 77/187/CEE in caso di amministrazione straordinaria viene sancito nella sentenza D'Urso[85].

L'art. 47 l. n. 428/1990 sembrava dunque porre numerose problematiche di compatibilità con la normativa comunitaria nei casi di trasferimento d'azienda della quale fosse stato accertato in via amministrativa lo stato di crisi ai sensi dell'art. 2, quinto comma, lett. c) della legge 12 agosto 1977, n. 675. Sul piano giurisprudenziale merita particolare attenzione la sentenza Spano[86] con cui la Corte di Giustizia ha ritenuto applicabile la direttiva al trasferimento di un'impresa che aveva ottenuto l'ammissione alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, mettendo in luce come il provvedimento con cui l'azienda è dichiarata in stato di crisi miri a consentire il risanamento della sua situazione economico finanziaria e la prosecuzione dell'attività produttiva, nell'ottica di una sua futura ripresa. Viene dunque ribadito che il criterio per determinare l'applicabilità della direttiva ai trasferimenti di imprese sottoposte a procedimenti amministrativi o giudiziari è da ricercarsi nell'obiettivo stesso del procedimento: eventuali deroghe alle tutele previste dalla disciplina comunitaria sono ammesse solo laddove il procedimento sia finalizzato alla liquidazione dei beni del cedente.

Inoltre la Corte in questa pronuncia evidenzia come la disposizione di cui al comma 5 dell'art. 47 della legge sopra richiamata non costituisca una disposizione più favorevole per i lavoratori, sottolineando che l'art. 4 della direttiva, pur vietando che il trasferimento possa essere motivo di licenziamento, non esclude che i licenziamenti possano aver luogo per motivi tecnici, economici e di organizzazione. Secondo il giudice di Lussemburgo ai fini della derogabilità della direttiva era irrilevante l'esistenza di un accordo con le rappresentanze sindacali: le tutele previste dalla normativa comunitaria non sono derogabili *in peius* nemmeno in presenza del consenso di cedente, cessionario e rappresentanze sindacali.

Un ulteriore problematica si innesta su tale sentenza: l'efficacia delle direttive, cui non sia stata data attuazione, nei rapporti intersoggettivi tra i privati. Esistono sul tema diverse posizioni. Secondo parte della dottrina[87] il comma 5 dell'art. 47 della l. n. 428/1990 risultava essere in contrasto con la direttiva comunitaria, alla luce delle interpretazioni fornite dalla Corte di Giustizia, e doveva dunque essere disapplicato dal giudice nazionale.

---

85 Corte di Giustizia, 25 luglio 1991, C-362/89, con nota in De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

86 Corte di Giustizia, 7 dicembre 1995, C-472/93, con nota in De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

87 Lambertucci, *La disciplina del trasferimento d'azienda i crisi al vaglio della Corte di Giustizia*, con nota di De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

Altra parte della dottrina[88] sosteneva invece che, fino ad un nuovo intervento da parte del legislatore nazionale, l'art. 47 l. n. 428/1990 doveva continuare ad essere applicato, considerando che le direttive comunitarie non hanno efficacia orizzontale, ossia nei rapporti tra privati[89].

Quest'ultima tesi è stata sposata dalla Corte di Cassazione che, nella sentenza *New Holland Italia*[90], ha ribadito l'applicabilità dell'art. 47 comma 5, l. n. 428/1990, nonostante la sua non conformità alle interpretazioni della Corte di Giustizia sul tema, in quanto, ritenendo che non vi fosse «spazio per una interpretazione adeguatrice[91]», la direttiva comunitaria non recepita dal legislatore nazionale non risultava essere efficace direttamente nei rapporti tra privati.

Il legislatore comunitario nella direttiva 98/50/CE, al fine di codificare i principi già più volte affermati nelle sentenze della Corte di giustizia sul tema del trasferimento d'azienda in crisi, ha avvertito l'esigenza di introdurre un art. 4-bis (oggi art. 5 della direttiva 2001/23/CE che ha consolidato e riorganizzato la materia) in cui:

- si ammette la non applicabilità degli artt. 3 e 4 della direttiva nel caso in cui il cedente sia sottoposto a fallimento o ad altra procedura di insolvenza volta alla liquidazione dei beni, a condizione che tali procedure si svolgano sotto il controllo di un'autorità pubblica competente;
- si consente che imprese sottoposte a procedura di insolvenza (anche nel caso di finalità conservative della stessa), ovvero aziende in grave crisi economica purché dichiarata da un'autorità pubblica competente e sottoposta al controllo giudiziario (e solo nel caso in cui le relative disposizioni fossero già in vigore nel diritto nazionale alla data del 17 luglio 1998), possano modificare (anche *in peius*) le condizioni dei lavoratori tramite appositi

---

88 Santoro Passarelli G., *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, con nota di De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

89 Si segnala un'ulteriore impostazione che sosteneva l'applicabilità del quinto comma dell'art. 47 della l. n. 428/1990 in quanto conforme alla direttiva 98/50/CE a quel momento in fase di elaborazione. Si veda Cosio R. (1996), *La sentenza della Corte di Giustizia del 7 dicembre 1995, causa 427/93: gli effetti sull'ordinamento interno*, con nota di Cosio R. (2011), *op. cit.* .

90 Cass. 21 marzo 2001, n. 4073, con nota di Cosio R. (2002), *Il trasferimento delle imprese in crisi*, in Santoro Passarelli G., Foglia R. (a cura di), *La nuova disciplina del trasferimento d'impresa*, IPSOA.

91 Si precisa che il giudice nazionale deve interpretare il proprio diritto nazionale tenendo conto della lettera e dello scopo della fonte normativa comunitaria, utilizzando per intero lo spazio valutativo concesso dalla norma interna per interpretare il diritto interno nel modo più aderente possibile al diritto comunitario (principio dell'interpretazione conforme). L'interpretazione conforme non trova applicazione solo qualora i contenuti della direttiva contrastino con i principi fondamentali dell'ordinamento interno.

La sentenza Cass. 21 marzo 2001, n. 4073 ha escluso che nel caso in esame potesse operare l'interpretazione conforme. Il giudice ha affermato che la contrarietà dell'art. 47, quinto comma, della l. n. 428/1990 alla direttiva 77/187/CEE non ne impedisce l'applicazione nell'ordinamento interno poiché la disposizione comunitaria non ha efficacia diretta per quanto concerne i rapporti tra i privati. Ne consegue che qualora non vi sia spazio per un'interpretazione adeguatrice, la norma di diritto interno in questione debba considerarsi non conforme al diritto comunitario.

accordi sindacali tesi a garantire la sopravvivenza dell'impresa, dello stabilimento o di parti di imprese o di stabilimenti.

Secondo alcuni autori tale previsione deve essere interpretata come una sorta di sanatoria del contrasto esistente tra il comma 5 dell'art. 47 l. n. 428/1990 e la direttiva comunitaria 77/187/CEE ed, in particolare, la parte del testo (art. 5 comma 3) della direttiva che subordina tale effetto sanante alla previgenza nell'assetto normativo statale delle deroghe alle tutele individuali, sembra accreditare tale tesi[92].

Altri autori propongono una lettura restrittiva[93] del paragrafo 2, lettera b della norma in commento, mettendo in luce che la direttiva consente solo modifiche *in peius* delle condizioni di lavoro dei lavoratori che passano al cessionario e non prevederebbe dunque che attraverso l'accordo si possa derogare anche al principio della trasmissione automatica dei rapporti di lavoro (nel caso di trasferimento anche parziale del personale).

Nonostante tale contrasto, non si sono registrati interventi da parte del legislatore italiano tesi a incidere sull'ampiezza delle deroghe ammesse nell'ordinamento italiano per le ipotesi di procedure di insolvenza non liquidative e di crisi aziendale.

Le perplessità in merito alla legittimità della deroga al principio della trasmissione automatica dei rapporti di lavoro in capo al cessionario in caso di trasferimento parziale del personale sono state superate dalla dottrina[94] mettendo in luce le finalità di salvaguardia dell'occupazione cui è ispirata la direttiva. La cessazione di parte dei rapporti di lavoro e le ulteriori modifiche alle condizioni di lavoro sono infatti ammesse nel nostro ordinamento solo qualora tale ipotesi sia considerata necessaria per agevolare la commerciabilità dell'impresa, garantirne la sopravvivenza ed assicurare la continuità del maggior numero possibile di rapporti di lavoro. Proprio al fine di evitare abusi e utilizzi fraudolenti di tali previsioni, la contrazione dei diritti dei lavoratori può realizzarsi solo tramite appositi accordi sindacali.

A segnare una svolta decisiva in questa travagliata vicenda è intervenuta la Corte di Giustizia che con la sentenza dell'11 giugno 2009 C-561/07 ha condannato la Repubblica italiana rilevando che le disposizioni di cui all'art. 47, commi 5 e 6 della legge n. 428/1990, non garantendo ai lavoratori i diritti riconosciuti dagli art. 3 e 4 della direttiva 2001/23 in caso di crisi aziendale ai sensi dell'art. 2,

---

92 A sostegno della tesi della perfetta uniformità tra diritto comunitario e diritto interno in seguito alla direttiva 98/50/CE, Pizzoferrato A. (1999), *I riflessi della direttiva 98/50/CE sull'ordinamento italiano*, Dir. Lavoro rel. ind; Menghini L. (2000), *L'attenuazione delle tutele individuali dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda di impresa in crisi o soggetta a procedure concorsuali dopo la direttiva 50/98 e il d.lgs. 270/99*, con nota di Cosio R. (2002), Il trasferimento delle imprese in crisi, *op. cit.* .

93 Carabelli U., Veneziani B. (1999), *Il trasferimento d'azienda in Italia*, in AA.VV. La transmision de empresas en Europa, Pelissero P. (1999), *L'individuazione della fattispecie*, in Riv. Giur. Lav. con nota di Cosio R. (2011), *op. cit.*.

94 Pizzoferrato A. (2004), *Il trasferimento d'azienda nelle imprese in crisi*, in Quad. dir. lav., AA. VV., *Il trasferimento d'azienda*, 2004, 159-161, con nota di Cosio R. (2011), *op. cit.*.

quinto comma, lett. c) della legge 12 agosto 1977, n. 675, non potessero essere ricondotte alle ipotesi derogatorie previste dalla normativa comunitaria stessa.

La Corte di Giustizia ha ribadito che deroghe alle garanzie obbligatorie di cui agli articoli 3 e 4 della direttiva comunitaria sono ammissibili solamente nell'ambito di una procedura di insolvenza volta alla liquidazione del patrimonio aziendale e sotto il costante controllo giudiziale. Inoltre la Corte sottolinea come l'art. 5 della direttiva autorizzi solamente la modifica delle condizioni di lavoro dei lavoratori ceduti, ritenendo pertanto illegittima la normativa italiana (art. 47 comma 5.l n. 428/1990) che consente anche la disapplicazione del principio di continuità dei rapporti di lavoro in caso di trasferimento di azienda di cui sia stato accertato lo stato di crisi.

Va inoltre precisato che secondo la Suprema Corte, ai fini dell'applicabilità della deroga di cui all'art. 5 comma 3 della direttiva 2001/23, la situazione di crisi deve essere sottoposta ad un controllo costante da parte dell'autorità giudiziaria mentre l'impugnabilità del provvedimento di accertamento dello stato di crisi aziendale prevista dal nostro ordinamento non sembra essere sufficiente per soddisfare tale presupposto[95].

Per dare attuazione alla sentenza di condanna della Corte di Giustizia il legislatore italiano è intervenuto con l'art. 19-quater del d.l. 25 settembre 2009, n. 135, conv. in l. n. 166/2009, eliminando dall'elenco delle ipotesi per cui era prevista la disapplicazione *tout court* dell'art. 2112 c.c. il caso dell'impresa ammessa al trattamento di CIGS per crisi aziendale e inserendo all'art. 47 l. n. 428/1990 un nuovo comma 4-bis, relativo sia al trasferimento di aziende in stato di crisi economica ai sensi dell'art. 2, quinto comma, lett. c) della legge 12 agosto 1977, n. 675, sia in stato di amministrazione straordinaria a norma del decreto legislativo 270/1999 "in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività".

Con l'introduzione del nuovo comma 4-bis il legislatore ha disposto che, in tali due ipotesi, quando sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione l'art. 2112 c.c. trova applicazione ma nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo sindacale.

L'art. 47, comma 4-bis, l. n. 428/1990, dunque garantisce in linea di principio l'applicazione del sistema di tutele apprestato dall'art. 2112 c.c., ma prevede che tramite la contrattazione collettiva, possano essere introdotte delle limitazioni alle previsioni dell'art. 2112 c.c. che possono tradursi in modifiche anche peggiorative della disciplina dei rapporti di lavoro di cui i lavoratori coinvolti nel trasferimento avevano goduto fino a quel momento.

Va segnalato che la nuova disposizione non definisce in termini analitici i limiti del potere affidato alle parti sociali, tanto da lasciar spazio anche alla disapplicazione del principio di continuità del rapporto di lavoro, mentre la direttiva comunitaria, come visto sopra, ammette soltanto modifiche

---

[95] Lama L. (2010), *Il trasferimento di azienda in crisi tra ordinamento comunitario e ordinamento italiano*, Adapt, Bollettino Adapt 2 luglio 2010.

delle condizioni di lavoro presupponendo che la continuità dei rapporti di lavoro con il cessionario non possa essere oggetto di deroga.

Come si può vedere, dunque, la nuova formulazione dell'art. 47 l. n. 428/1990, oltre a non prevedere il controllo costante da parte di un'autorità competente dell'impresa in grave crisi economica, richiesto dalla Corte quale requisito per la derogabilità dell'art. 5.3 della direttiva 2001/23, lascia ancora aperte numerose problematiche interpretative e di legittimità.

Ripercorse le tappe dello sviluppo storico delle disposizioni di cui all'art. 47 l. n. 428/1990 in tema di trasferimento d'azienda in crisi ed identificato il contenuto attuale di tale disciplina, analizziamo brevemente il tema delle rinunce e della transazioni individuali realizzate nelle forme di cui agli artt. 410, 411, 412-ter c.p.c. nelle ipotesi espressamente disciplinate dai commi 4-bis e 5 dell'art. 47 l. n. 428/1990.

Come è già emerso *supra*, la norma appena citata esclude, salvo accordo sindacale contrario, l'applicabilità delle tutele previste dall'art. 2112 c.c., ivi incluso il diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro presso il cessionario, per i lavoratori coinvolti nella vicenda traslativa nelle ipotesi contemplate dal quinto comma dell'art. 47 l. n. 428/1990, ossia nei casi di crisi aziendale accertata in sede amministrativa o con attivazione di procedura concorsuale.

Per quanto concerne le fattispecie contemplate dal comma 4-bis, la rinuncia in sede collettiva funzionale alla salvaguardia dell'occupazione sembra essere ammessa solo qualora incida sulle condizioni di lavoro economiche e/o normative applicate, siano esse di origine legale ovvero contrattuale collettiva o individuale.

La derogabilità in sede collettiva (ai sensi artt. 410, 411, 412-ter c.p.c.) al primo comma dell'art. 2112 c.c. si ritiene però esperibile nei casi in cui la crisi aziendale non sia stata accertata in sede amministrativa e/o non sia accompagnata da procedure concorsuali al fine di escludere la traslazione automatica alle dipendenze del datore di lavoro subentrante dei lavoratori ritenuti eccedenti.

Tale rinuncia si ritiene legittima qualora si realizzi per effetto della ratifica da parte del cedente, del cessionario e di ciascun lavoratore non coinvolto nel trasferimento, di cui si prevede il licenziamento per disposizione del cedente, di un accordo di conciliazione *ex* artt. 410, 411 412-ter c.p.c. in cui, a fronte di un corrispettivo economico erogato sia dal cedente che dal cessionario, il lavoratore dichiara di accettare e non contestare la cessazione del rapporto di lavoro intercorso con il cedente e rinuncia a far valere ogni pretesa alla prosecuzione e/o alla costituzione del rapporto di lavoro in capo al cessionario[96].

[96] *Conciliazioni individuali in occasione di trasferimento d'azienda*, Problemi e soluzioni: le linee guida del Coordinamento giuridico dell'area Lavoro e Previdenza di Confindustria Bergamo, Studi legali partecipanti Del Conte, Cicolari & Ass., Fava & Partners, Gelmini, Minervini, in Quaderni di giurisprudenza del lavoro luglio – dicembre 2012, anno I, n. 2, Confindustria Bergamo.

Si precisa inoltre che il diritto di precedenza nella assunzioni che il cessionario effettua entro un anno dalla data del trasferimento che il sesto comma dell'art. 47 l. n. 428/1990 attribuisce al lavoratore il cui rapporto di lavoro non prosegue con il cessionario, non può essere derogato *in peius* neppure nell'ambito di accordi sindacali per la salvaguardia anche parziale dell'occupazione.

Si presenterà un verbale di accordo di conciliazione sindacale *ex* art. 411 c.p.c. in ipotesi di trasferimento d'azienda in crisi nell'appendice n. 2.

CAPITOLO III

Il trasferimento di ramo d'azienda.

3.1 Il ramo d'azienda come articolazione funzionalmente autonoma.

I ripetuti interventi volti a modificare l'art. 2112 del codice civile dimostrano le difficoltà che il legislatore è chiamato ad affrontare nel tentativo di comporre un sistema di pesi e contrappesi tale da tutelare il lavoro senza ledere il diritto alla libera iniziativa economica.

Come già evidenziato sopra, il frequente ricorso a forme di segmentazione del processo produttivo (mediante appalto, trasferimento d'azienda, *outsourcing*, ecc.) ha notevolmente modificato la fisionomia dell'impresa stessa, richiedendo la revisione di alcuni istituti che, più di altri, sono chiamati ad individuare un giusto equilibrio tra esigenze di protezione dei lavoratori e libertà d'impresa.

Tra questi la fattispecie del trasferimento di ramo d'azienda pone indubbiamente problemi ulteriori e diversi rispetto al trasferimento dell'intera azienda: il pericolo è che tale previsione possa diventare strumento per realizzare operazioni volte all'espulsione dal processo produttivo di lavoratori indesiderati aggirando così la procedura prevista a garanzia dei lavoratori nell'ambito dei licenziamenti collettivi.

L'esigenza di tutelare giuridicamente attraverso lo strumento della cessione del ramo di azienda le oramai diffuse operazioni di segmentazione (e spesso di riaccorpamento) è stata accolta per la prima volta dal legislatore nazionale con il d.lgs. n. 18 del 2001.

Anche se in assenza di specifica regolamentazione della fattispecie del trasferimento del c.d. ramo d'azienda, già in precedenza dottrina e giurisprudenza ammettevano la possibilità di applicare l'art. 2112 c.c. anche al caso di cessione di un segmento dell'azienda[97]: in base all'elaborazione dottrinale prevalente prima dell'intervento del 2001 costituiva ramo d'azienda quel complesso di beni dotato oltre che di autonomia organizzativa e funzionale anche di autonomia economica[98].

---

[97] Cass. 17 marzo 1993, n. 3148, *MFI*, Lavoro rapporto, 1993, 1298; Cass. 5 maggio 1995, n. 4873, *MGL*, 1995, 731. Va segnalato che già l'art. 47 della l. 428/1990, ai fini della procedura di consultazione sindacale, parlava di trasferimento di una "unità produttiva".

[98] Santoro Passerelli G. (2004), *Il trasferimento di parte dell'azienda tra libertà dell'imprenditore e tutela dei lavoratori*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004. Va segnalato che con la sentenza n. 10993 del 21 ottobre 1995 (con nota di Amoroso G., *op. cit.*), la Cassazione riteneva ammissibile che l'acquirente integrasse il complesso di beni trasferiti con ulteriori fattori produttivi se tale integrazione non alterava l'unità economica oggetto di cessione, sottolineando che quest'ultima si qualifica come un insieme di beni collegati funzionalmente che consentono lo svolgimento di una specifica attività produttiva.

Il ramo d'azienda per configurarsi come tale si differenziava dall'intera azienda solo dal punto di vista quantitativo, dovendo possedere in scala minore tutte le caratteristiche dell'azienda nonché tutti i prerequisiti che contraddistinguono e permettono all'azienda madre di realizzare il prodotto o servizio finale suscettibile di valutazione economica.

Il legislatore nazionale nel 2001 ha scelto di definire il ramo d'azienda come "articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata … preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità". Tale nozione palesa l'intenzione di svincolare l'istituto da eccessive rigidità che ne riducevano la portata applicativa, al fine di rafforzare le tutele garantite ai lavoratori coinvolti dai processi di esternalizzazione di segmenti del processo produttivo attuati molto spesso attraverso il trasferimento del ramo di azienda[99].

L'introduzione di una nozione di ramo d'azienda plasmata sugli interessi da tutelare si era infatti resa necessaria per poter garantire la continuità dell'occupazione anche nel caso in cui oggetto della cessione fossero entità sempre più piccole, ma caratterizzate dall'autonomia funzionale[100]. Il legislatore nel 2001 ha dunque voluto regolamentare la fattispecie della cessione di parte dell'azienda estendendo esplicitamente anche a tale fattispecie le garanzie previste dall'art. 2112 c.c., preoccupandosi al tempo stesso di delineare i contorni della nozione di autonomia funzionale oggetto di cessione: al fine di evitare che tale previsione potesse essere utilizzata come strumento per illegittime discriminazioni nei confronti di alcuni lavoratori, l'articolazione funzionalmente autonoma doveva preesistere al trasferimento, ossia doveva essere connotata da una propria consistenza organizzativa già sperimentata prima della negoziazione[101].

Appare utile soffermare l'attenzione sulla nozione di autonomia funzionale elaborata dalla dottrina in materia[102].

Ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c. è necessario che il segmento aziendale ceduto consti di un insieme di beni tra loro funzionalmente collegati in modo stabile ed unitario in grado di produrre un risultato economico apprezzabile. Tale nozione risulta essere incentrata sul requisito dell'organizzazione: un'articolazione funzionalmente autonoma è tale se gli elementi che la

---

99 Vidiri G. (2004), *op. cit.* .

100 Maresca A. (2004), *L'oggetto del trasferimento: azienda e ramo d'azienda*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

101 Vidiri G. (2004), p. 59, *op. cit.* .

102 Si segnalano per la nozione particolarmente restrittiva di ramo d'azienda, Cass. 25 ottobre 2002, n. 15105 e Cass. 14 dicembre 2002, n. 1719 (con cit. di Amoroso G., 2004, op. cit.), in cui si evidenzia che il ramo d'azienda dovesse risultare funzionalmente autonomo già antecedentemente al trasferimento e non potesse dunque essere "il prodotto dello smembramento di frazioni non autosufficienti e non coordinate tra loro". La disciplina contenuta nell'art. 2112 e nell'art. 47, l. n. 428/1990, trovava dunque applicazione qualora oggetto di cessione fosse un complesso di beni dotato in modo oggettivo di autonomia funzionale ed economica ai fini dello svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni e di servizi.

compongono sono organizzati in modo tale da rendere possibile l'esercizio di un'attività produttiva economicamente rilevante[103].

Va precisato inoltre che, conformemente agli orientamenti della giurisprudenza comunitaria[104], si può delineare un trasferimento di ramo d'azienda anche in assenza di cessione di beni materiali.

Come è stato già evidenziato precedentemente, la stessa locuzione "attività economica" utilizzata nella formulazione dell'art. 2112 c.c. risultante dal d.lgs. n. 18 del 2001, sembrerebbe volere eliminare dalla nozione di trasferimento d'azienda ogni allusione alla cessione di elementi strutturali ed impiantistici[105], dovendosi ritenere sufficiente ai fini della sussistenza della fattispecie traslativa del complesso aziendale anche la cessione di una mera attività realizzata attraverso l'impiego di un insieme di lavoratori organizzati in assenza di qualsivoglia substrato materiale[106].

Da questo presupposto la Cassazione ha preso le mosse per sostenere che la novella introdotta dal d.lgs. n. 18 del 2001 abbia inteso legittimare "in maniera finalmente certa ed inequivocabile una nozione di trasferimento di impresa con più attenuati caratteri di materializzazione" considerando "attività economica suscettibile di figurare come oggetto di detto trasferimento anche i soli lavoratori che, per essere stati addetti ad una ramo della impresa e per aver acquisito un complesso di nozioni e di esperienza, siano capaci di svolgere autonomamente – e, quindi, pur senza il supporto di beni immobili, macchine attrezzi di lavoro o di altri beni – le proprie funzioni anche presso il nuovo datore di lavoro"[107].

Tale tesi, secondo parte della dottrina, si discosta dalle più recenti pronunce della giurisprudenza comunitaria dalle quali emerge una sorta di abbandono della concezione dematerializzata di impresa[108].

Volendo riproporre brevemente l'orientamento prevalente della Corte di Giustizia sul tema della rilevanza della cessione degli elementi patrimoniali ai fini dell'applicazione della disciplina del trasferimento d'azienda, pare utile richiamare alcuni punti della sentenza *Süzen*[109] in cui viene sottolineato che "l'importanza da attribuire ai singoli criteri attinenti alla sussistenza di un trasferimento varia necessariamente in funzione dell'attività esercitata, o addirittura in funzione dei metodi di produzione o di gestione utilizzati nell'impresa" (punto 18).

La Corte di Giustizia ha infatti chiarito che l'assenza del passaggio dei beni strumentali è elemento sufficiente per escludere la configurabilità del trasferimento del ramo d'azienda laddove per il

---

103 Maresca A. (2004), *op. cit.* .

104 Sul tema si veda capitolo II.

105 Maresca A. (2001), op. cit. .

106 Romei R. (2004), *Il trasferimento d'azienda e gli orientamenti della dottrina*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

107 Cass. 22 luglio 2002, n. 10701, Foro it., 2002, I, 2278.

108 Cosio R. (2011), *op. cit.* .

109 Corte di Giustizia 11 marzo 1997, n. 13/95.

segmento aziendale ceduto gli elementi materiali contribuiscano in maniera rilevante all'esercizio dell'attività[110].

Si segnala inoltre una terza impostazione la quale, pur riconoscendo che la disciplina nazionale del trasferimento del ramo d'azienda si basa su una nozione di azienda c.d. dematerializzata, ritiene necessario che le posizioni lavorative del gruppo di lavoratori coinvolti dall'operazione traslativa siano tra loro funzionalmente e stabilmente collegate[111].

Come già precisato sopra, la nozione di azienda e di ramo d'azienda contenuta nell'art. 2112 c.c. così come riformulato nel 2001, ha svincolato la disciplina da esso dettata da ogni legame con l'art. 2555 c.c.. Ciò implica la necessità di attribuire un significato alla nozione di autonomia funzionale idoneo a tutelare il lavoro in sé, assicurando l'applicazione del sistema di garanzie apprestato dall'art. 2112 c.c. a tutte le operazioni traslative che risultino effettivamente genuine.

E' dunque opportuno svincolare la nozione di autonomia funzionale da quella di ciclo produttivo, dal momento che la disaggregazione del ciclo produttivo in diversi segmenti funzionalmente autonomi corrisponde spesso a genuine esigenze aziendali di ottimizzazione delle risorse produttive.

Caratteristica essenziale dunque ai fini della sussistenza del ramo d'azienda è l'organizzazione: si esclude dunque l'applicazione dell'art. 2112 c.c. "tutte le volte in cui manchi il nesso funzionale tra gli elementi strutturali"[112] che compongono il segmento oggetto di trasferimento.

Altro aspetto che ha fatto registrate posizioni differenti è il requisito del mantenimento nel trasferimento dell'identità del ramo ceduto.

Secondo parte della dottrina infatti, il segmento oggetto di cessione nell'operazione traslativa non avrebbe dovuto subire alterazioni e il cessionario avrebbe dovuto continuare a svolgere la stessa attività svolta in precedenza dal cedente[113].

Altra parte della dottrina, invece, considera il mantenimento dell'identità dell'articolazione funzionalmente autonoma come il completamento necessario del requisito della preesistenza affinché oggetto del trasferimento sia un segmento d'azienda cristallizzato nella sua consistenza e la cui capacità di produzione sia già effettivamente sperimentata, consentendo al cessionario di integrare e conformare alla propria organizzazione quanto acquistato solo successivamente alla cessione[114]. Va sottolineato però che la valutazione della preesistenza dell'autonomia funzionale del segmento oggetto di trasferimento doveva focalizzarsi oltre che sull'aspetto temporale anche sull'esistenza di una coesione funzionale e organizzativa tra gli elementi del ramo concretamente saggiata ossia di cui fosse stata provata l'effettiva operatività presso il cedente. Con la novella del

---

110 Sentenza 24 gennaio 2002, causa C-51/00, Temco, Foro it., 2002, IV, 142.

111 Ciucciovino S., *La disciplina del trasferimento d'azienda dopo il D.Lgs. 18/2001*, cit. in Romei R. (2004), p. 303, *op. cit.* .

112 Trib. Padova, 5 febbraio 2007, cit. in ISFOL (2011), p. 76, *op. cit.* .

113 Santoro Passarelli G. (2002), *op. cit.* .

114 Maresca A. (2002), *op. cit.* .

2001, il legislatore ha adottato dunque un orientamento teso ad escludere l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. ai casi di cessione di un ramo d'azienda la cui capacità di produzione di un risultato non fosse effettivamente riscontrabile anteriormente alla cessione, ma fosse solo potenziale e dunque suscettibile di esplicare i suoi effetti solo presso il cessionario[115]. Tali aspetti apparivano come veri e propri limiti posti dal legislatore in chiave antifraudolenta ed antielusiva e saranno, come vedremo *infra*, oggetto di modifica con l'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003.

Altra questione di notevole interesse riguarda la completezza e l'autosufficienza del ramo trasferito. Considerato che spesso un segmento aziendale non risulta totalmente autonomo a causa della complessa rete di relazioni con le altre funzioni aziendali, il riferimento introdotto dal legislatore all'autonomia non si ritiene in contrasto con la presenza di una qualche connessione con l'entità economica in cui si inseriva o con quella in cui andrà ad incardinarsi[116].

In questo senso la novella del 2001 appare meno rigida rispetto all'orientamento che la giurisprudenza adottava precedentemente: ciò che il legislatore richiede è l'autonomia funzionale e organizzativa e non anche una autonomia gestionale, commerciale, amministrativa, né l'indipendenza economica.

Da ultimo va sottolineato che ai fini della sussistenza dell'articolazione funzionalmente autonoma non rileva che l'attività svolta dal segmento oggetto di cessione rientri nel *core business* dell'impresa, potendo dunque rientrare nella nozione lavoristica di trasferimento di ramo d'azienda anche il caso dell'esternalizzazione di funzioni accessorie e strumentali all'esercizio dell'impresa[117].

3.2 La nuova nozione di ramo d'azienda: il cambio di rotta del d.lgs n. 276/2003.

In base all'art. 2112 c.c., come modificato dal legislatore nel 2001, ai fini della sussistenza della fattispecie del trasferimento di ramo d'azienda, l'articolazione doveva dunque essere preesistente come tale al trasferimento e conservare nel trasferimento la propria identità.

La novella apportata dal d.lgs. n. 276/2003, pur mantenendo ferma la necessità che il bene oggetto di trasferimento sia dotato di una specifica autonomia funzionale, ha eliminato il requisito della preesistenza e, conseguentemente, anche il limite del mantenimento dell'identità, limitandosi ad esigere la sussistenza dell'articolazione funzionalmente autonoma solo al momento della cessione e rimettendo il compito di identificare il ramo alla volontà dei soggetti che pongono in essere l'operazione traslativa.

Va dunque evidenziato che, nella sua nuova formulazione, l'art. 2112 c.c. ha sostanzialmente stabilito che cedente e cessionario possano identificare una porzione d'azienda astrattamente idonea

115 Maresca A. (2004), op.cit. .

116 Romei R. (2004), p. 305, op. cit. .

117 Cosio R. (2011), op. cit. .

a presentarsi come un'autonomia funzionale a prescindere da qualsiasi accertamento fattuale che postuli l'effettiva operatività del ramo, così come identificato, nell'organizzazione del cedente.
L'autonomia funzionale potrebbe quindi essere verificata fino al momento del trasferimento, potendo essere anche solamente potenziale; ciò implica che l'accertamento della sua oggettiva sussistenza possa esprimersi anche solo in termini di idoneità[118].
Tale cambio di rotta è il risultato di una generale svolta di politica legislativa più sensibile alle esigenze datoriali di maggiore flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro: l'inciso "identificata come tale dal cedente e dal cessionario" sembra essere preordinato a svincolare, in nome della massima flessibilità, la parte datoriale dal rispetto di ogni requisito oggettivo della c.d. preesistenza del ramo ceduto, posto a garanzia della non fraudolenza delle operazioni di esternalizzazione[119].
Ad un'analisi più approfondita emerge però che la mancata previsione del requisito della preesistenza e della conservazione dell'identità della parte di azienda coinvolta nel trasferimento non si traduce nell'attribuzione alle parti di un potere costitutivo: requisito imprescindibile ai fini dell'applicabilità della disciplina di cui all'art. 2112 c.c. rimane l'autonomia funzionale e l'organizzazione di mezzi.
L'inciso oggetto di analisi attribuisce solo apparentemente una libertà "creativa" all'autonomia delle parti: per realizzare processi di esternalizzazione in deroga alla disciplina sulla cessione del contratto (art. 1406 c.c.), l'articolazione aziendale oggetto di cessione deve essere provvista dei requisiti dell'oggettiva e autonoma funzionalità in vista di un risultato produttivo[120], indipendentemente da un potere costitutivo delle parti.
In base a questa tesi dunque il legislatore, utilizzando il termine "identificata", avrebbe voluto descrivere la fase in cui le parti individuano i rapporti contrattuali pertinenti a un determinato ramo.
L'attività identificativa delle parti si può tradurre dunque idealmente nell'individuazione della porzione di azienda che oggettivamente può essere considerata tale: il requisito dell'organizzazione e dell'autonomia funzionale sarà sempre oggettivamente valutabile[121] dovendo necessariamente sussistere un nesso o collegamento funzionale oggettivo tra lavoratore e ramo ceduto, indipendentemente dal fatto che i beni oggetto del negozio traslativo siano unificati solo al momento del trasferimento.

---

118 Maresca A. (2004), *op.cit.* .

119 Meucci M. (2013), *I presupposti di genuinità del trasferimento di rami di azienda*, 22 aprile 2013, filodiritto.com.

120 Santagata R., (2004), *Trasferimento di ramo di azienda tra disciplina comunitaria e diritto interno*, Aa.Vv Mercato del Lavoro, Riforma e vincoli di sistema, Ed. scient.

121 Perulli A. (2004), *L'autonomia privata inividuale e collettiva nella determinazione dell'articolazione funzionalmente autonoma*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

La formula adottata dal legislatore crea indubbiamente problemi applicativi e interpretativi di non facile soluzione.

Prima di cercare di chiarire la reale portata innovativa della nuova formulazione letterale dell'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003 sembra essere utile analizzare quali fossero i problemi posti dalla norma, così come risultante a seguito della novella del 2001.

La precedente versione del comma 5 dell'art. 2112 c.c. nel richiamare la fattispecie oggetto della disciplina esigeva che oggetto della cessione fosse un ramo di azienda funzionalmente autonomo preesistente alla vicenda traslativa e che conserva nel trasferimento la propria identità. Il d.lgs. n. 18/2001, al fine di precludere le forme fraudolente, non genuine di espulsione di articolazioni non autonome, finiva però per escludere dal campo di applicazione dell'art. 2112 tutti quei segmenti del ciclo produttivo in cui era difficile individuare una compiuta e attuale autonomia funzionale presso il cedente. La preesistenza dell'autonomia funzionale risulta essere un requisito molto difficile da verificare, non solo nel caso in cui i rami oggetto di cessione gestiscano attività complementari, ma soprattutto nei casi in cui la vicenda traslativa abbia ad oggetto un ramo di azienda che svolge attività molto prossime al *core business*[122].

Una nozione "rigida" di autonomia funzionale preesistente del ramo di azienda rischia di qualificare come cessione di contratto, con il necessario consenso del lavoratore, tutte quelle vicende traslative genuine aventi per oggetto attività strettamente incardinate nel ciclo produttivo dell'impresa cedente ma astrattamente idonee a formare oggetto di distinta ed autonoma attività economica.

In nome del requisito della preesistenza verrebbero così esclusi dal campo di applicazione dell'art. 2112 c.c. i casi in cui attività eterogenee tra loro vengono accorpate ai fini della cessione, manifestando caratteristiche di autonomia e unitarietà che non possedevano nell'organizzazione del cedente (es. accorpamento di tutti i servizi generali di un'impresa), così come i casi in cui ad essere trasferiti siano segmenti di attività non del tutto autosufficienti, in quanto fruiscono presso il cedente di una serie di supporti di tipo amministrativo, contabile, commerciale; allo stesso tempo però tale presupposto applicativo dell'articolo in esame poteva essere aggirato facendo confluire progressivamente il personale sgradito nel complesso economico che si intendeva esternalizzare. Tali incongruenze evidenziano come il requisito della preesistente autonomia funzionale posto in chiave garantistica non risulti essere lo strumento adeguato a porre al riparo dall'utilizzo distorto dell'articolo 2112 c.c. in casi di esternalizzazione finalizzata esclusivamente allo "smagrimento" del personale[123].

Alla luce di quanto finora evidenziato, la dottrina maggioritaria si è mostrata favorevole all'intervento del legislatore sul tema richiedendo il superamento del presupposto applicativo della

---

122 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op.cit.*.

123 Nicolosi M. (2012), *Il lavoro esternalizzato*, in Collana del Dipartimento di Studi Europei e della Integrazione Internazionale - Università degli Studi di Palermo - Sezione giuridica.

preesistenza dell'articolazione oggetto di trasferimento dimostratosi ricco di punti deboli e di incerta applicazione.

Tuttavia parte della dottrina non ha mancato di manifestare preoccupazione in merito ai pericoli derivanti dall'affidamento alle parti, alienante e acquirente, dell'identificazione della stessa articolazione funzionalmente autonoma[124].

Come è già stato evidenziato sopra, è prevalsa un'interpretazione restrittiva del termine "identificata": le parti si limitano in questa fase a delimitare e individuare quell'entità che, al momento della cessione, si presenta come un'oggettiva articolazione autonoma di una organizzazione di mezzi finalizzati all'esercizio di un'attività economica. Tale interpretazione sembra essere pienamente coerente con la *ratio* e la funzione dell'articolo 2112 c.c., non potendosi affidare alla disponibilità delle parti la definizione del contenuto di una norma il cui effetto è tassativo ed inderogabile[125]: a prescindere dalla volontà delle parti, tutti i lavoratori collegati funzionalmente all'articolazione autonoma da trasferire passano alle dipendenze del cessionario per effetto della norma in analisi.

E' però indiscutibile che la riforma in questione (considerando anche l'eliminazione del requisito della preesistenza) si traduce in un ampliamento della sfera di libertà delle parti nell'individuare i diversi fattori della produzione che rientrano nel ramo da trasferire, potendo l'imprenditore delineare il segmento da traslare al momento della cessione a patto che quest'articolazione sia caratterizzata da un'anteriore autonomia funzionale anche solo potenziale[126].

Si è assistito a numerosi interventi sia in dottrina che in giurisprudenza, volti a ridimensionare la portata della facoltà determinativa in capo all'autonomia privata, valorizzando i requisiti oggettivi dell'organizzazione e dell'autonomia dell'articolazione dell'attività economica oggetto del negozio traslativo.

Principale ostacolo a prassi aziendali che si risolvano nella fittizia predisposizione di un ramo al fine di estromettere lavoratori sgraditi, è la necessaria esistenza fra i beni e i lavoratori oggetto del trasferimento di un nesso o collegamento funzionale oggettivo, idoneo a dimostrare che questo complesso di elementi è destinato all'esecuzione di un'autonoma e unitaria attività economica anche se strumentale all'attività principale del cedente.

---

124 In tal senso, Raffi A., *Tutela del lavoratore nel trasferimento di azienda tra normativa nazionale e normativa comunitaria*, Giuffrè, 2004, p. 27, che parla di pericolosa e eccessiva valorizzazione della volontà delle parti; Perulli A. (2004), *op. cit.*, p. 118, che evoca una sorta di schizofrenia del legislatore che, nella nuova formulazione del quinto comma dell'art. 2112, da una parte introduce una nozione di articolazione funzionalmente autonoma caratterizzata da una sua oggettività e dall'altra sembra attribuire alle parti una certa libertà creativa nei modi dell'individuazione del ramo oggetto di cessione.

125 Perulli A. (2004), *op. cit.*.

126 Nicolosi M. (2012), *op. cit.*.

L'autonomia funzionale dell'articolazione oggetto dell'operazione traslativa, intesa come concetto organizzativo prima che giuridico, è posta come limite di legittimità del trasferimento di azienda *ex* art. 2112 c.c. in funzione sostitutiva dell'oramai soppresso requisito della preesistenza[127]. Venuto meno tale requisito possono però sorgere problemi sul piano applicativo nell'individuazione dei lavoratori che passano inderogabilmente alle dipendenze del cessionario in conseguenza del trasferimento del ramo.

In linea generale saranno coinvolti nel trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., i beni e i lavoratori (o anche solo i lavoratori qualora siano portatori di uno specifico *know-how* sufficiente a svolgere un'unitaria attività economica) collegati da un nesso funzionale al ramo ceduto, applicandosi il criterio dell'inerenza, almeno prevalente, delle prestazioni svolte dai lavoratori all'attività ceduta[128].

Nel caso in cui l'attività oggetto di cessione sia diversa in tutto o in parte rispetto a quella preesistente nell'organizzazione del cedente perché, ad esempio, si arricchisce di nuove e ulteriori funzioni rispetto al nucleo di rapporti per cui si caratterizzava prima dell'operazione traslativa, sorge il problema di individuare il personale necessario al fine di integrare tale funzioni. Sul punto si ritiene che, qualora il lavoratore operi in modo trasversale e omogeneo in diversi settori dell'impresa, l'individuazione dei rapporti da trasferire al cessionario debba essere effettuata dal cedente nell'esercizio dei poteri di direzione ed organizzazione di cui è titolare fino al trasferimento, nel rispetto del divieto di discriminazione e dei criteri di buona fede e correttezza[129], nonché di quanto dettato dall'art. 2103 c.c..

Si segnala un'ulteriore problematica applicativa con riferimento all'adempimento degli obblighi di informazione e consultazione che cedente e cessionario sono tenuti ad assolvere *ex* art. 47 d.lgs. n. 428/1990. Le parti coinvolte nell'operazione traslativa sono infatti tenute ad informare le organizzazioni sindacali sul trasferimento del ramo almeno 25 giorni prima che tale operazione si sia perfezionata al fine di consentire al sindacato di elaborare un'azione a tutela degli interessi collettivi dei lavoratori coinvolti; appare chiaro che al momento dell'avvio della procedura di informazione e consultazione sindacale la consistenza dell'articolazione autonoma oggetto di cessione potrebbe non essere stata ancora delineata dalle parti potendo essere identificata da cedente e cessionario fino al momento del trasferimento. I tempi e le modalità richieste dalla procedura appena menzionata non devono impedire quanto consentito dalla nuova formulazione del comma 5 dell'art. 2112, è chiaro però che le parti dovranno fornire le informazioni in base all'effettivo

127 Nicolosi M. (2012), *op. cit.*.

128 Sul tema si veda Cass. 1 Febbraio 2008, n. 2489, in cui la Corte afferma che, nel caso di prestazioni miste, perché si produca l'effetto traslativo della titolarità del personale addetto al ramo oggetto di cessione, si deve ricorrere al criterio della prevalenza dei singoli rapporti di lavoro, potendo essere trasferiti i lavoratori che prestano la loro attività prevalentemente per la produzione di beni e servizi del segmento da cedere.

129 Maresca A. (2004), p. 103, *op. cit.*.

andamento delle trattative nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge (omissioni o lacune saranno perseguibili *ex* art. 28 l. 300/1970).

3.3 Il contrasto con il diritto comunitario.

La nuova definizione di ramo di azienda contenuta nell'art. 2112 c.c. esclude ogni riferimento alla preesistenza e al mantenimento dell'identità dell'articolazione oggetto di cessione, rimettendone l'identificazione alla volontà di cedente e cessionario nel momento del trasferimento.
L'acceso dibattito giurisprudenziale sorto sul tema, vede essenzialmente fronteggiarsi due orientamenti. Secondo una prima opinione la nozione di ramo di azienda richiede la preesistenza di un'entità autonoma e funzionalmente esistente che consente l'esercizio di un'attività economica avente uno specifico fine produttivo, escludendo che si possa configurare la fattispecie oggetto di analisi nel caso in cui il segmento oggetto di cessione sia una struttura creata appositamente in occasione del trasferimento[130].
Al polo opposto si colloca l'orientamento secondo cui le prescrizioni dell'art. 2112 c.c. si applicano al trasferimento di un'attività economica organizzata che si caratterizza per una specifica autonomia funzionale che fino al momento della cessione può essere anche solo potenziale, potendo essere verificata anche solo al momento dell'operazione traslativa[131].
La prima interpretazione si basa essenzialmente sull'argomentazione secondo cui l'eliminazione del requisito della preesistenza genererebbe un conflitto con l'ordinamento comunitario il quale richiede ai fini della sussistenza della fattispecie del trasferimento del ramo di azienda che la frazione trasferita conservi nell'ambito della vicenda traslativa la propria identità; tale requisito implicherebbe quindi una certa stabilità strutturale della parte di impresa oggetto di trasferimento, non potendosi conservare l'identità di ciò che non ha identità prima della cessione[132]. In questo senso il connotato della conservazione dell'identità funge da completamento di quello della preesistenza[133], perseguendo lo scopo di evitare che, tramite fittizi assemblaggi di segmenti organizzativi tra loro eterogenei, vengano espulsi lavoratori aggirando le regole in materia di licenziamento.
La tesi *de qua,* appellandosi al principio della supremazia del diritto comunitario su quello nazionale, secondo cui il giudice deve interpretare il diritto interno alla luce della lettera e della *ratio* della disciplina comunitaria, tenendo conto anche dei risultati cui è pervenuta la giurisprudenza comunitaria nell'opera di armonizzazione della legislazione statale dei diversi paesi membri dell'Unione europea, finisce col sostenere la necessità della preesistenza dell'entità

130 In tal senso si veda Cass. 1 Febbraio 2008 n. 2489 e Cass. 17 Luglio 2008 n. 19740.

131 Tribunale Milano 7 Marzo 2007 n. 1231, Tribunale di Padova 5 Febbraio 2007 n. 1079.

132 Perulli A.(2004), *op.cit.*.

133 Maresca A. (2002), *op.cit.*

economica rispetto alla cessione, anche alla luce della nuova definizione del trasferimento del ramo di azienda[134].

La possibilità che le parti possano identificare la consistenza dell'articolazione funzionalmente autonoma da cedere, indipendentemente da una sua comprovata attitudine produttiva, genera nel diritto interno uno squilibrio tra l'istituto del trasferimento di azienda e quello del trasferimento del ramo di azienda non presente a livello comunitario[135].

Come abbiamo già visto la direttiva 2001/23/CE non contempla tra i requisiti della sua applicabilità quello della preesistenza, identificando l'impresa oggetto del trasferimento come "un'entità economica che conserva la proprie identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica" e attribuendo alla Corte di Giustizia il compito di appurare la configurabilità del trasferimento di azienda nelle ipotesi in cui oggetto del trasferimento non sia l'intero complesso aziendale ma un segmento di esso.

Nel definire l'ambito di applicazione della direttiva assume quindi un ruolo fondamentale il dato della conservazione dell'identità dell'entità economica trasferita, mentre non vi è menzione espressa al requisito della preesistenza. Esaminando il tono letterale di tale definizione appare evidente che ai fini dell'applicazione del regime del trasferimento d'azienda, l'entità economica oggetto di cessione debba essere dotata di un'autonomia funzionale sufficiente nel periodo antecedente l'operazione traslativa. Il requisito della conservazione dell'identità potrebbe però essere recuperato attraverso l'accertamento dell'obiettiva sussistenza dell'autonomia funzionale successivamente al trasferimento ossia attraverso un controllo *ex post* presso l'attività del cessionario[136].

L'eliminazione del requisito della preesistenza è quindi controbilanciato, in via interpretativa, dalla necessità che l'entità oggetto di trasferimento sia funzionalmente idonea all'esercizio dell'attività economica e che tale attitudine all'esercizio di un'attività di impresa sia oggettivamente verificabile, anche in seguito alla sua integrazione e riorganizzazione all'interno della struttura del cessionario.

In questo senso la Corte di Giustizia, pronunciandosi sul tema della conservazione dell'identità del ramo ceduto ha precisato che, ai fini dell'applicazione della direttiva, non è richiesto il mantenimento della specifica organizzazione imposta dal cedente ai diversi fattori della produzione trasferiti ma "il mantenimento del nesso funzionale di interdipendenza tra tali fattori"[137] che consenta al cessionario di proseguire nell'esercizio di un'attività economica identica o analoga.

---

134 Trib. Di Milano 29 Febbraio 2008, Sez. lav., in Riv. Giur. Lav. 2008, citata da M. Meucci (2013), *I presupposti di genuinità del trasferimento di rami d'azienda*, filodiritto.com.

135 Sul tema, Nicolosi M. (2012), *op. cit.*, evidenzia come l'art. 2112, nella novella del 2003, oltre a disciplinare l'istituto del trasferimento d'azienda, introduce una nuova fattispecie giuridica: l'esternalizzazione di impresa.

136 Nicolosi M. (2012), *op. cit.*.

137 Corte di Giustizia 12 Febbraio 2009, Causa C-466/07, Klaremberg, in Riv. It. Dir. Lav., 2010, citata da Nicolosi M. (2012), *op. cit.*.

L'acceso dibattito sul concetto di preesistenza, assente nelle direttive comunitarie che prevedono invece quello di conservazione dell'identità, è stato riacceso dalla sentenza della Corte Europea di Giustizie del 6 marzo 2014, C-458/12[138]. Nello specifico il Tribunale di Trento chiamava la Corte di Giustizia a pronunciarsi sulla possibilità di introdurre una normativa interna, quale quella dettata dall'art. 2112 del c.c., che consente l'automatico trasferimento ad una azienda cessionaria dei rapporti di lavoro del cedente nel caso in cui oggetto di cessione sia un segmento aziendale privo di un'autonomia funzionale preesistente al trasferimento, ma un'entità identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento stesso del suo trasferimento.

La Corte di Giustizia, pur ribadendo che, ai fini dell'applicazione della direttiva, l'entità economica oggetto di cessione deve godere di un'autonomia funzionale sufficiente anteriormente al trasferimento[139], ha chiarito che la normativa comunitaria non impedisce al legislatore nazionale, in un'ottica di mantenimento dei diritti dei lavoratori nel caso di subentro di un nuovo imprenditore, di prevedere tale mantenimento dei diritti maturati dai lavoratori presso il cedente anche nel caso in cui la frazione di impresa oggetto dell'operazione traslativa non costituisca un'articolazione funzionalmente autonoma già preesistente al trasferimento. La Corte di Giustizia, al punto 40 della sentenza in commento, richiama l'art. 8 della direttiva 2001/23/CE laddove dispone che la direttiva non osta agli Stati membri "di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori". Poiché la direttiva 2001/23/CE "non mira ad instaurare un livello di tutela uniforme per tutta l'Unione secondo criteri comuni" ma si propone di proteggere i lavoratori nei casi di mutamento dell'imprenditore ed, in particolare, di assicurare il mantenimento dei loro diritti, la mancanza di autonomia funzionale dell'entità oggetto di cessione antecedentemente al trasferimento, non costituisce un elemento sufficiente ad escludere la possibilità per uno Stato membro di consentire la successione nei rapporti di lavoro, senza necessità del consenso dei lavoratori ceduti.

Tale pronuncia, basandosi sul presupposto, non sempre condivisibile, secondo cui la prosecuzione del rapporto di lavoro con il cessionario rappresenta l'unica forma di tutela dei lavoratori coinvolti nei trasferimenti di ramo d'azienda, non tiene conto del fatto che spesso sono i lavoratori stessi a contestare il passaggio del proprio contratto di lavoro presso il cessionario e a reclamare il diritto di

---

138 Bollettino Adapt 2014/03, Corte di Giustizia Europea 6 marzo 2014, C-458/12, in www.bollettinoadapt.it.

139 La Corte di Giustizia al punto 34 della sentenza 6 marzo 2014, C-458/12 (sentenza Amatori L. - Telecom Italia Spa) sottolinea come l'utilizzo del termine "conservi" nell'art. 6, paragrafo 1 della direttiva 2001/23/CE, implichi la necessaria preesistenza al trasferimento dell'autonomia dell'entità ceduta, "là dove la nozione di autonomia si riferisce ai poteri, riconosciuti ai responsabili del gruppo di lavoratori considerato, di organizzare, in modo relativamente libero e indipendente, il lavoro in seno a tale gruppo e, più specificatamente, di impartire istruzioni e distribuire compiti (…) senza intervento diretto da parte di altre strutture organizzative del datore di lavoro" (Sentenza Scattolon citata al punto 32 della sentenza in analisi).

optare per il proseguimento del rapporto con il cedente. Anche in ipotesi di esternalizzazioni genuine infatti, l'alternativa di rimanere alle dipendenze del cedente rappresenterebbe in alcuni casi una migliore forma di tutela per i lavoratori, poiché il passaggio alle dipendenze del cessionario comporta spesso minori garanzie di tutela (si pensi ad esempio all'affidabilità del nuovo datore di lavoro o alla minore tutela derivante dall'applicazione di una diversa disciplina collettiva applicabile).

Analizzando la questione da questo punto di vista, considerando che in alcuni casi di trasferimento di ramo d'azienda per i lavoratori oggetto di cessione esiste un'alternativa, quella di rimanere alle dipendenze del cedente, che offre maggiori garanzie di tutela, proprio in virtù dell'art. 8 della direttiva 2001/23/CE, potrebbe considerarsi illegittima la modifica apportata al quinto comma dell'art. 2112 c.c. con il d.lgs. 276/2003, poiché peggiorativa degli standard di tutela garantiti ai lavoratori dalla precedente normativa (che come abbiamo visto contemplava il requisito della preesistenza dell'autonomia funzionale ai fini della prosecuzione del rapporto di lavoro con il cessionario).

Quanto finora esposto evidenzia come la soppressione dei requisiti della preesistenza e della conservazione dell'identità del ramo oggetto del trasferimento unitamente alla valorizzazione dell'autonomia privata sollevi numerose questioni sia di carattere comunitario che costituzionale[140].

Si segnala che nel 2007 un disegno di legge presentato su iniziativa parlamentare prospettava una nuova formulazione dell'art. 2112 c.c. in base alla quale le prescrizioni di tale disposizione si applicavano anche al caso del trasferimento di parte di azienda "intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'entità economica organizzata in modo stabile".

Tale disegno di legge non è mai stato trasposto in legge, lasciando aperti i numerosi dubbi ermeneutici posti dall'attuale formulazione della norma in esame[141].

---

[140] Sul tema Andreoni A. (2004), Nicolosi M. (2012), *op.cit.*, evidenziano come la legge delega 30/2003 generi una disparità di trattamento tra due fattispecie, quella del trasferimento del ramo e quella del trasferimento dell'intera azienda, tale differenziazione può entrare in conflitto con l'art. 3 della Costituzione, poiché tra i due istituti vi può essere al più un rapporto quantitativo.

Problemi di incostituzionalità della norma in esame sono stati sollevati anche da Franceschinis L., *L'art. 2112 c.c. dopo il D.Lgs. 276/03*, in Dir. Lav., on line www.di-elle.it., il quale, evocando le parole con cui la Corte Costituzionale ha affermato che la stessa definizione di lavoro subordinato è indisponibile per il legislatore, ha concluso che "se è costituzionalmente illegittima una norma che attribuisca alla disponibilità delle parti l'esclusione dell'applicabilità della disciplina inderogabile prevista per i rapporti di lavoro subordinato, è certamente, per ragioni identiche ed ancor maggiori, incostituzionale una norma che attribuisca a una sola delle parti sostanziali (quella datoriale) la disponibilità dei diritti inderogabili dei lavoratori connessi al fenomeno, oggettivo, del trasferimento di una parte di impresa".

[141] Cosio R. (2011), *op.cit.*.

3.4 Appalto e trasferimento d'azienda

Tra gli strumenti di flessibilità organizzativa approntati dal legislatore al fine di favorire la competitività delle imprese nel mercato interno e internazionale, oltre al trasferimento d'azienda e di un suo ramo, vi è anche l'istituto del contratto d'appalto di opere o di servizi.

In questa sede interessa dare conto, seppure in modo sommario, dell'evoluzione nell'ordinamento italiano della disciplina dell'appalto, con particolare attenzione alla disciplina dei profili connessi al rapporto tra trasferimento di azienda e appalto.

Le moderne forme di organizzazione dell'attività economica si caratterizzano per la frammentazione del processo produttivo tra una pluralità di soggetti economici; il contratto di appalto e il trasferimento di ramo di azienda si prestano, più di altre tipologie contrattuali, ad essere utilizzati per realizzare forme di decentramento tese a contenere il costo del lavoro o addirittura a contrarre l'organico dell'impresa cedente, aggirando la normativa in materia di licenziamenti collettivi. Tramite l'istituto del trasferimento del ramo di azienda vengono spesso decentrate alcune fasi del processo produttivo a soggetti esterni, a cui viene affidata, facendo il ricorso al contratto di appalto, l'esecuzione di un'opera o di un servizio tramite l'utilizzazione dello stesso ramo trasferito.

In quest'ottica procederemo ad una breve analisi del sistema di garanzie messo a punto dal legislatore a tutela dei lavoratori coinvolti nei processi di esternalizzazione realizzati ricorrendo al collegamento negoziale tra trasferimento di ramo di azienda e appalto, in cui, come si vedrà, risulta essere preponderante la tecnica di tutela della responsabilità solidale (tra cedente e cessionario nel trasferimento d'azienda, tra committente e appaltatore nel contratto di appalto)[142].

Il quadro normativo di riferimento in materia di tutela dei crediti dei lavoratori negli appalti si basa oggi essenzialmente sull'art. 1676 del c.c. e sull'art. 29, c. 2, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

L'art 1676 c.c. rappresenta la prima disposizione a tutela di "coloro che alle dipendenze dell'appaltatore hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio", cui è riconosciuto il diritto di "proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda". Tale disposizione consente eccezionalmente ai lavoratori, che con la loro prestazione lavorativa hanno contribuito al compimento di quella particolare opera o dello specifico servizio commissionato dal committente all'appaltatore, di poter agire nei confronti del committente, che essendosi avvalso del risultato della prestazione degli ausiliari dell'appaltatore

142 Brignone A. (2012), *La responsabilità solidale nelle esternalizzazioni. La garanzia dei crediti nell'appalto, nel trasferimento di azienda e nella somministrazione*, Giuffrè Editore.

diventa loro "diretto debitore", "in aggiunta all'appaltatore-datore di lavoro, unico originario debitore"[143].

Già con la legge n. 1369/1960 il legislatore si era preoccupato di introdurre alcune previsioni a protezione dei lavoratori coinvolti nelle operazioni di esternalizzazione (l'approccio garantista adottato dal legislatore nel 1960 lasciava trapelare una valutazione particolarmente cauta rispetto al fenomeno del decentramento produttivo[144]). Tale disposizione, pensata per un contesto economico produttivo (che si caratterizzava per la prevalenza dell'industria manifatturiera) profondamente diverso da quello contemporaneo, vietava l'appalto di mere prestazioni di lavoro e riconosceva ai lavoratori impiegati in appalti da eseguirsi all'interno dell'azienda committente il diritto alla corresponsione di un trattamento minimo retributivo e normativo non inferiore a quello accordato dal committente ai propri dipendenti, introducendo un regime di responsabilità solidale tra appaltante e appaltatore per tale obbligazione (tale vincolo di solidarietà perdurava per un anno dalla cessazione dell'attività oggetto dell'appalto).

Il meccanismo sanzionatorio architettato dal legislatore in ipotesi di appalto illecito prevedeva l'imputazione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'effettivo utilizzatore della prestazione, ristabilendo così la coincidenza tra la titolarità formale del rapporto di lavoro e l'utilizzazione della prestazione lavorativa, sulla base del presupposto che il datore di lavoro era colui che possedeva i mezzi di produzione (capitale, macchine e attrezzature) utilizzati per l'esecuzione dell'opera oggetto del contratto di appalto.

Il mutato contesto produttivo e la progressiva diffusione delle tecniche di *outsourcing* hanno indotto la giurisprudenza a ridisegnare i connotati essenziali della nozione stessa di appalto lecito, i cui confini non possono essere tracciati in modo rigido ma devono essere modulati a seconda dello specifico contesto del singolo contratto di appalto. Così nei settori produttivi in cui l'appalto si caratterizza per l'alta intensità lavorativa (perché i beni materiali necessari per l'esecuzione dell'appalto sono esigui) l'organizzazione di mezzi richiesta all'appaltatore genuino coincide essenzialmente con l'organizzazione del lavoro, ritenendo che l'esercizio del potere direttivo sui lavoratori sia, in relazione alle esigenze dell'opera e del servizio dedotti in contratto, condizione sufficiente per escludere la mera fornitura di manodopera[145].

Il legislatore nel 2003, con l'art. 29 del d.lgs. 276/2003, ha proceduto ad adeguare il dato normativo agli orientamenti elaborati dalla giurisprudenza già a partire dagli inizi degli anni '90, riformulando

---

143 Cass. 14 marzo 2001, n. 3559, citata in nota da Imberti L. (2008), *La disciplina delle responsabilità solidali negli appalti e nei subappalti: lo stato dell'arte in continuo movimento (aggiornato al decreto legge 97/2008)*, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

144 Imberti L. (2008), *op.cit.* .

145 Corazza L. (2009), *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in WP C.S.D.L.E. Massimo d'Antona IT-93/2009.

in senso "leggero" i confini dell'appalto lecito[146] e valorizzando gli aspetti immateriali del capitale dell'impresa, ed ha allestito un nuovo "apparato rimediale"[147] basato sulle responsabilità congiunte degli imprenditori coinvolti nelle operazioni di decentramento.

La riforma del 2003 infatti ha sostanzialmente spostato il baricentro della tutela rimediale negli appalti: se prima della riforma il lavoratore coinvolto in operazioni di decentramento veniva tutelato dai rischi che ne derivavano identificando il datore di lavoro nell'imprenditore più affidabile e forte dal punto di vista economico (realizzando un modello di tutela che accentrava le responsabilità sul vero datore di lavoro), con la nuova disciplina del 2003, attraverso la tecnica della responsabilità solidale tra committente ed appaltatore per i trattamenti retributivi e contributivi, la tutela viene garantita cercando di agire ed orientare le scelte imprenditoriali (il vincolo di solidarietà condurrà le aziende a rivolgersi a partner economicamente più affidabili per l'esecuzione di un contratto di appalto).

Come già anticipato la l. n. 1369/1960, oltre ad introdurre la parità di trattamento economico e normativo, aveva già previsto l'operatività di una regola di responsabilità solidale tra committente e appaltatore per il trattamento economico, normativo e contributivo dei lavoratori alle dipendenze dell'appaltatore: tale previsione trovava però applicazione solo nei casi di appalti interni all'azienda, relativi cioè ad attività funzionalmente collegate al ciclo produttivo del committente, e, richiedendo la comparazione tra i contratti collettivi dei due imprenditori, risultava essere nei fatti di difficile applicazione.

Il sistema rimediale predisposto dal legislatore nel 1960 si proponeva sostanzialmente di scoraggiare le imprese a ricorrere agli appalti al solo scopo di ottenere prestazioni lavorative a costi più bassi, favorendo invece forme di decentramento motivate da esigenze di specializzazione produttiva[148]. L'attuale apparato ha esteso l'applicazione della tecnica della corresponsabilizzazione a tutti i tipi di appalto e a tutti i soggetti eventualmente coinvolti nella filiera: il divieto di interposizione e la tecnica dell'imputazione del rapporto di lavoro al committente continuano a trovare applicazione nelle ipotesi di appalto illecito, mentre nei casi di appalto genuino il legislatore attribuisce al committente stesso il compito di garantire *ex lege* il regolare adempimento da parte dell'appaltatore degli obblighi e delle responsabilità che derivano dal contratto di lavoro.

Come si vedrà in seguito, il legislatore ha fatto ricorso all'istituto della responsabilità anche per garantire i crediti dei lavoratori coinvolti nelle vicende circolatorie dell'azienda. In particolare, il

---

146 In questo senso il primo comma dell'art. 29 D.lgs 276/2003 prevede che, avendo a riguardo la fattispecie concreta, il contratto di appalto "si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto".

147 Corazza L. (2009), op. cit., p. 11.

148 Speziale V. (2006), *op. cit.* .

secondo comma dell'art. 2112 c.c. sancisce che cedente e cessionario "sono obbligati in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al momento del trasferimento"[149], disponendo inoltre che il lavoratore possa "consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro" attivando le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile. Il regime di solidarietà di cui al comma in esame riguarda in particolare i soli crediti che il lavoratore ceduto può vantare in virtù del rapporto di lavoro con l'impresa cedente, perché già maturati al momento del trasferimento, a prescindere dalla conoscenza o conoscibilità degli stessi da parte del cessionario[150].

Poiché in alcuni processi di esternalizzazione il trasferimento del ramo d'azienda e la successiva stipula del contratto di appalto al fine di riacquisire l'attività svolta dallo stesso segmento ceduto si rivelano essere pratiche preordinate alla mera riduzione del costo del lavoro se non addirittura al perseguimento di finalità elusive, il legislatore ha inteso approntare una forma aggiuntiva di garanzia[151] a favore dei lavoratori i cui rapporti di lavoro siano stati ceduti all'impresa appaltatrice, nell'ambito della cessione del ramo d'azienda cui erano addetti. Così nell'ultimo comma dell'art. 2112 c.c. si prevede che "nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo di azienda oggetto di cessione tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'art. 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276". Tale comma è stato modificato dall'art. 9 del d.lgs. 251/2004. Nella sua formulazione originaria l'art. 32 del d.lgs. 276/2003 aggiungeva un sesto comma all'art. 2112 c.c. in cui veniva previsto che l'obbligazione solidale di cedente e cessionario in caso di appalto connesso funzionalmente al trasferimento del ramo d'azienda fosse disciplinata dall'art. 1676 c.c.. Il rinvio al regime di solidarietà di cui all'art. 1676 c.c. aveva suscitato problemi interpretativi di non facile soluzione poiché poteva apparentemente configurare una disparità di trattamento tra situazioni analoghe, motivo per cui si era paventata l'illegittimità per violazione dell'art. 3 della Costituzione[152]: nella formulazione del 2003 il secondo comma dell'art. 29 d.lgs. 276/2003 introduceva un regime di deroga speciale al disposto dell'art. 1676 c.c. solo per l'ipotesi di appalto

---

149 Nella sua formulazione originaria (regio decreto 16 marzo 1942, n. 262) la disposizione prevedeva che "l'acquirente è obbligato in solido con l'alienante per tutti i crediti che il prestatore di lavoro aveva al tempo del trasferimento in dipendenza del lavoro prestato, compresi quelli che trovano causa nella disdetta dell'alienante, sempreché l'acquirente ne abbia avuto conoscenza all'atto del trasferimento, o i crediti risultino dai libri dell'azienda trasferita o dal libretto di lavoro".

150 Cass. 29 marzo 2010, n. 7517, in nota Brignone A. (2012), *op. cit.* .

151 Brignone A. (2012), *op.cit.* . Si segnala la considerazione di Speziale V. (2006), secondo cui l'ultimo comma dell'art. 2112, legittimando di fatto la possibilità di utilizzare il ramo trasferito come oggetto di un contratto di appalto, palesa che la logica perseguita dal legislatore è quella di favorire la "frantumazione" dell'impresa anche se in molti casi questo si traduce in una riduzione delle garanzie normative ed economiche per i lavoratori coinvolti.

152 Speziale V. (2006), *op. cit.* .

di servizi, sennonché poteva sembrare che i lavoratori dipendenti dell'appaltatore cessionario della porzione di azienda beneficiassero di una tutela inferiore a quella riservata ai lavoratori impiegati in un appalto di servizio non connesso ad una esternalizzazione[153].

Il decreto correttivo n. 251/2004 ha mutato la disciplina richiamando per la fattispecie dell'appalto connesso al trasferimento di ramo d'azienda la normativa di cui al secondo comma dell'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 e estendendo il regime di solidarietà di cui al predetto articolo ad ogni ipotesi di appalto "salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative"[154].

Sul tema della responsabilità solidale tra appaltante a appaltatore è intervenuta anche la l. n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) in cui si demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di derogare alla responsabilità solidale (con esclusivo effetto in relazione ai trattamenti retributivi) individuando "metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti" ed introducendo a favore del committente citato in giudizio dal lavoratore per rispondere solidalmente con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori, il beneficio della preventiva escussione, in base al quale il creditore dovrà tentare di recuperare il proprio credito escutendo preventivamente il patrimonio del datore di lavoro appaltatore, potendo agire verso il committente solo qualora questo non risultasse sufficiente.

Nel caso di contratto di appalto tra acquirente ed alienante eseguito attraverso l'utilizzazione da parte dell'alienante del ramo di azienda ceduto, il lavoratore coinvolto potrà far valere nei confronti dei medesimi soggetti (cedente/committente e cessionario/appaltatore) due forme distinte e non coincidenti di responsabilità: la responsabilità solidale tra cedente e cessionario *ex* secondo comma dell'art. 2112 c.c. per i crediti maturati fino al mutamento della titolarità del ramo trasferito e la

---

153 Mentre nella prima ipotesi l'appaltante era responsabile solo nei limiti del suo debito con l'appaltatore-cessionario con riguardo al momento della domanda e in assenza dell'estensione alla garanzia contributiva, nella seconda ipotesi il committente rispondeva illimitatamente di tutti i crediti dei dipendenti dell'appaltatore (con il limite temporale di un anno successivo alla cessazione dell'appalto). Va però segnalato che si sarebbe potuto sostenere che per i lavoratori soggetti ad esternalizzazione le tutele previste dai due regimi si sommassero, potendo beneficiare della solidarietà *ex* art. 1676 c.c. anche al di là dell'anno dalla cessazione dell'appalto anche per i crediti collegati al rapporto di lavoro diversi da quelli retributivi (in tal senso De Angelis L. (2004), *La tutela del lavoratore ceduto,* in WP C.S.D.L.E. Massimo d'Antona INT-24/2004).

154 Secondo alcuni autori tale parificazione sembra configurare un vizio di costituzionalità per violazione dell'art. 76 della Costituzione in quanto la legge delega 30/2003 prescriveva al legislatore delegato per le ipotesi di appalto connesso con la cessione di una ramo di azienda di introdurre un apposito regime di solidarietà tra appaltante e appaltatore "nei limiti di cui all'art. 1676 c.c. (si veda Speziale V. (2006), *op. cit.*). Va segnalato che la disposizione di cui all'art. 29 comma 2 D.lgs 276/2003 non si applica ai soggetti che non svolgono attività di impresa o una professione. La disciplina di cui all'art. 1676 c.c. risulta essere applicabile soltanto in ipotesi di appalto in cui il committente "sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale".

tutela prevista al sesto comma del medesimo disposto per i crediti retributivi, contributivi e previdenziali acquisiti in conseguenza delle prestazioni lavorative rese in esecuzione dell'appalto.
Sembra quindi opportuno soffermarsi sinteticamente sulle problematiche relative alla definizione del campo di applicazione del principio di solidarietà posto dal già citato ultimo comma dell'art. 2112 c.c.. Per quanto attiene il profilo oggettivo, si segnala che poiché tale disposto si riferisce genericamente all'appalto svolto utilizzando il segmento di azienda ceduto, mancando di qualsiasi riferimento temporale, si ritiene che l'obbligazione solidale operi anche se l'appalto non sia contestuale ma distanziato dall'operazione traslativa[155], ogniqualvolta permanga una connessione tecnico funzionale tra il ramo ceduto e l'appalto. Va chiarito che, affinché si configuri la fattispecie di cui al comma in analisi, il segmento aziendale trasferito oggetto del contratto di appalto deve costituire un'articolazione funzionalmente autonoma dell'attività del cedente, deve cioè essere soddisfatto il presupposto giuridico per l'applicazione stessa della disciplina posta dall'art. 2112 c.c.. Dal punto di vista soggettivo, va segnalato che il regime di solidarietà postulato dalla norma opera per i lavoratori che originariamente erano addetti al ramo ceduto e che prestano la loro attività in favore del committente alle dipendenze dell'appaltatore-cessionario. I lavoratori non transitati dall'azienda cedente ma aggiunti dall'appaltatore nella struttura aziendale oggetto dell'operazione traslativa non usufruiranno della tutela prevista dalla norma del codice civile ma soltanto della responsabilità solidale prevista dal secondo comma dell'art. 29 d.lgs. 276/2003[156].

3.5 Successione nell'appalto di opere e servizi

Soffermiamo ora l'attenzione sul tema, oggetto di vivace dibattito nella giurisprudenza, dell'applicabilità dell'art. 2112 c.c. nel caso in cui due diverse imprese si succedano nell'esecuzione di un appalto. Il terzo comma dell'art. 29 del d.lgs. 276/2003 stabilisce che qualora un appaltatore si sostituisca ad un altro per l'espletamento del medesimo servizio oggetto di un contratto di appalto, l'acquisizione da parte dell'appaltatore subentrante del personale già impiegato presso il primo appaltatore "in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda".
Tale disposizione sembra incidere in senso restrittivo sulla nozione stessa di trasferimento d'impresa[157]; la norma in questione, pur affermando che l'esistenza di un obbligo di origine legale o contrattuale può garantire la continuità dell'occupazione dei dipendenti già impiegati nell'appalto dal precedente appaltatore, sembra sancire l'impossibilità per i lavoratori coinvolti di invocare l'applicazione dell'art. 2112 c.c. e quindi di beneficiare di tutte le tutele in esso previste in relazione

155 De Angelis L. (2004), *op. cit.* .

156 Speziale V. (2006), *op. cit.* .

157 Roccella M., Aimo M. (2004), *op. cit.* .

ad esempio al mantenimento dei diritti maturati presso il precedente datore di lavoro, alla responsabilità solidale, al divieto del licenziamento per effetto dell'operazione traslativa, ecc..

Prima di indagare sulla ragione profonda alla radice di quanto statuito all'art. 29, terzo comma, va chiarito quali sono le ipotesi di subentro cui si riferisce la norma.

Ricadono tra le ipotesi contemplate dalla norma gli appalti di opere e di servizi effettuati a favore di soggetti pubblici in cui è proprio il capitolato del nuovo contratto di appalto o una clausola del contratto collettivo a stabilire che il nuovo appaltatore debba assumere i dipendenti impiegati dal precedente appaltatore al fine di favorire la continuità dell'occupazione di questi lavoratori.

In alcuni casi, con riferimento ad alcuni specifici settori è la legge stessa a introdurre l'obbligo per il nuovo appaltatore di utilizzare il personale occupato dal precedente imprenditore (si vedano gli art. 122 del dpr 43/1988 e l'art. 63 del d.lgs. 112/1999 relativamente ai concessionari del servizio della riscossione delle imposte), in altri casi sono i contratti collettivi nazionali a sopperire all'assenza di tutele legali, prevedendo procedure di informazione e consultazione sindacale e l'obbligo per l'impresa subentrante di assumere i lavoratori già impiegati nell'attività oggetto di appalto da parte dell'impresa uscente (a titolo esemplificativo si fa riferimento all'art. 6 del CCNL 5 aprile 2008 per le aziende private nel settore della nettezza urbana o all'art. 4 del CCNL 21 maggio 1993 per le imprese di pulizie).

Per le ipotesi appena descritte la giurisprudenza[158] (cui si è ispirato il legislatore nell'introdurre l'esclusione di cui al comma in commento) ha tendenzialmente escluso che la successione di un imprenditore ad un altro nell'erogazione di un servizio concesso in appalto costituisca trasferimento d'azienda, poiché l'appaltatore subentra nell'attività oggetto di appalto a titolo originario e poiché il nuovo rapporto di lavoro, essendo frutto dell'adempimento di un vero e proprio obbligo a contrarre, si distingue nettamente da quello con il precedente appaltatore, il che non può che comportare l'inoperatività delle tutele di cui all'art. 2112 c.c.[159].

La fattispecie del subingresso negli appalti di nuovi soggetti appaltatori ricorre assai frequentemente anche nel caso di contratti di appalto tra privati aventi per oggetto l'esecuzione di attività c.d. *labour-intensive*, caratterizzate spesso da un'elevata frammentazione temporale. In questi casi infatti le imprese committenti, spinte dalla ricerca del miglior offerente, coerentemente alla logica di

---

158 In tal senso si veda Cass. 26 febbraio 2003, n. 2936, in cui viene esclusa l'operatività dell'art. 2112 c.c. nel caso in il subentro del nuovo appaltatore al precedente avvenga "a titolo originario, in forza di autonoma concessione o di provvedimento amministrativo", con nota di Gragnoili E. (2004), *Contratti di appalto e trasferimento d'azienda*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

159 Foglia R. (2004), *La giurisprudenza della Corte di Giustizia europea sulla nozione di trasferimento di azienda*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

massimo contenimento dei costi, ricorrono per l'erogazione dei servizi di cui necessitano ad appalti di breve durata, con frequente sostituzione del soggetto appaltatore.

Qualora l'appaltatore subentrante si avvalga per l'esecuzione dell'appalto della struttura organizzativa già utilizzata dall'appaltatore uscente (consistente in un insieme di uomini e mezzi o anche soltanto in un gruppo di lavoratori organizzati), ricorre la fattispecie del trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., trattandosi di un mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata, solo qualora non sia ravvisabile il mero adempimento di un obbligo sancito "in forza di legge , di contratto nazionale di lavoro o di clausola di appalto" e solamente se oggetto del contratto traslativo intercorso tra le parti sia un'entità economica organizzata con le connotazioni desumibili dall'art. 2112 c.c.[160].

Va ora chiarito il valore del terzo comma dell'art. 29 d.lgs. 276/2003 per capire se con esso il legislatore abbia inteso derogare ai principi generali di segno opposto oppure abbia avvertito la necessità di specificare e confermare concetti già impliciti nell'art. 2112 c.c.[161].

Prima dell'intervento del legislatore del 2003, la giurisprudenza di legittimità si era più volte espressa negando l'applicabilità della disciplina di cui all'art. 2112 c.c. nel caso in cui si succedano due imprese nell'esecuzione di appalti di servizi.

In alcune decisioni l'impossibilità di invocare la disciplina del codice civile viene motivata dando rilievo alla configurabilità dal punto di vista oggettivo del trasferimento di azienda o di ramo d'azienda intesa come entità economica che passando ad un diverso titolare conserva la sua identità, cosicché "il mero ingresso di un'impresa ad un'altra nella qualità di appaltatrice di servizi, non accompagnato dalla cessione in tutto o in parte, (…) , del complesso organizzato dei beni e strumenti inerenti a detta attività, esula all'ambito di applicazione dell'art. 2112 c.c."[162] indipendentemente dalla circostanza che i dipendenti dell'impresa uscente, sulla base di intese sindacali, siano stati assunti dall'impresa appaltatrice subentrante.

In base ad un secondo orientamento l'art. 2112 c.c. non può trovare applicazione in caso di subingresso negli appalti poiché in queste ipotesi il trasferimento d'azienda non deriva dall'attività negoziale diretta tra il preteso cedente ed il cessionario, ma da un successivo ed autonomo rapporto negoziale tra l'appaltante e il nuovo appaltatore[163].

In questo senso, l'art. 29 d.lgs. 276/2003, terzo comma, potrebbe essere inteso come un'ulteriore precisazione dei concetti già presenti nell'art. 2112 c.c. il quale prevede che il trasferimento debba avere luogo in seguito a cessione contrattuale.

---

160 Gragnoli E. (2004), *op. cit.* .

161 Gragnoli E. (2004), *op. cit.* .

162 Cass. 24 febbraio 1992, n. 2285, citata da Cosio R. (2011), *op. cit.*, p. 359.

163 Cester C. (2004), *op. cit.* .

In realtà il riferimento alla cessione contrattuale non va sopravvalutato ma va coordinato con l'attuale formulazione dell'art. 2112 c.c. che include tra le ipotesi di trasferimento d'azienda tutte le operazioni che comportano il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata "a prescindere dalla tipologia contrattuale o dal provvedimento sulla base della quale il trasferimento è attuato". Proprio il richiamo al "provvedimento" sembra contraddire le pronunce della giurisprudenza italiana in cui veniva negata l'operatività dell'art. 2112 c.c. in caso di subentro a titolo originario di un nuovo appaltatore nell'esecuzione di un appalto, in forza di autonoma concessione e di provvedimento amministrativo[164]. L'art. 29 d.lgs. 276/2003, terzo comma, introduce quindi una deroga all'applicabilità dell'art. 2112 c.c.: senza questa espressa precisazione anche nella successione in diversi contratti di appalto potrebbe trovare applicazione la norma del codice civile con gli effetti vincolanti in capo ai lavoratori in termini di tutela e di continuazione del rapporto di lavoro con il cessionario che da essa derivano.

Il legislatore ha quindi voluto escludere l'operatività della disciplina dell'art. 2112 c.c. sia nell'ipotesi in cui l'appaltatore subentrante disponga già di una propria organizzazione e sia tenuto ad assumere i personale del precedente appaltatore "in forza di legge, di contratto nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto", sia qualora il nuovo titolare del contratto di appalto si avvalga della stessa struttura organizzativa utilizzata dal precedente appaltatore e sia quindi obbligato dalle fonti di legge appena elencate ma anche dallo stesso art. 2112 c.c. ad assumere i dipendenti dell'imprenditore cedente. Poiché nel primo caso non si configura la fattispecie del mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata, il terzo comma dell'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 non aggiunge nozioni che non fossero già desumibili dall'interpretazione dell'art. 2112 c.c.. Nel secondo caso la previsione di cui all'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 suona come deroga ai principi contenuti nella disposizione del codice civile, ponendosi in evidente contrasto con gli orientamenti delle sentenze della Corte di Giustizia. La giurisprudenza comunitaria, interpretando in senso molto ampio la direttiva comunitaria 2001/23/CE, ha infatti affermato che perché ricorra la fattispecie del trasferimento d'azienda non è indispensabile l'esistenza di rapporti contrattuali diretti tra cedente e cessionario, poiché "la cessione può essere effettuata anche in due fasi per effetto dell'intermediazione di un terzo quale il proprietario o il locatore"[165]; questa linea è stata rimarcata precisando che la direttiva trova applicazione anche quando un ente di diritto pubblico abbia assegnato un servizio ad un nuovo appaltatore successivamente ad una procedura di aggiudicazione

[164] Cass. 26 febbraio 2003, n. 2936, Cass. 15 luglio 2002, n. 10262, Cass. 19 gennaio 2002, n. 572 con nota di Speziale V. (2006), *op. cit.*, Cass. 8 aprile 1997, n. 3025 con nota di Gragnoli E. (2004), *op. cit.* .

[165] Corte di Gustizia 7 marzo 1996, n. 171/94, Mercks, citata da Speziale V. (2006), p. 48, Il trasferimento d'azienda tra disciplina nazionale ed interpretazioni "vincolanti" della Corte di Giustizia Europea, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", IT 46-2006.

di appalto pubblico[166], qualora l'operazione sia accompagnata dal trasferimento di un'entità economica tra le due imprese[167], o, anche in assenza di cessione di elementi dell'attivo tra il primo imprenditore e il subappaltatore, qualora il nuovo imprenditore riassuma una parte del personale del precedente appaltatore in virtù di un contratto collettivo di lavoro[168].

Il terzo comma dell'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 restringe il perimetro di applicazione dell'art. 2112 c.c. in carenza di una manifestazione di volontà negoziale diretta tra i due appaltatori, non potendo far ricadere le conseguenze del trasferimento d'azienda su chi si limita a subentrare nell'esercizio di una funzione imprenditoriale a titolo originario[169].

Possiamo dunque concludere che laddove l'obbligo di assumere il personale dell'appaltatore uscente derivi da un accordo individuale tra i soggetti che si avvicendano nella gestione dell'impresa o da un contratto collettivo aziendale (cioè nelle ipotesi non espressamente contemplate dall'art. 29 d.lgs. n. 276/2003), se sussistono i requisiti previsti dall'art. 2112 c.c., si dovrà di necessità cadere nell'ambito di operatività della norma del codice civile che, come si è già visto, trova applicazione a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata[170].

Si segnala che con il decreto recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge Europea 2015-2016" (legge 7 luglio 2016, n. 122) il comma 3 dell'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003, è stato così sostituito: "l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità d'impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda". Tale modifica legislativa, stimolata dalla procedura della Commissione Europea contenuta nel fascicolo "EU PILOT" n. 7622/15/EMPL, sancisce sostanzialmente il principio secondo il quale le tutele di cui all'art. 2112 c.c., trovano applicazione in tutti i casi in cui nel cambio dell'appalto si realizzi una sostanziale continuità organizzativa di impresa (senza l'apporto di mezzi, beni ed organizzazione diversi da quelli impiegati prima del mutamento della titolarità d'impresa) e cioè quando vi sia identità d'impresa tra l'attività dell'appaltatore uscente e quello subentrante[171].

166 Corte di Giustizia 25 gennaio 2001, n. 172/99, Liikenne, con nota di Foglia R. (2004), *op. cit.* .

167 Corte di Giustizia 11 marzo 1997, n. 13/95, Hidalgo, con nota di Foglia R. (2004), *op. cit.* .

168 Corte di Gustizia 24 gennaio 2002, n. 51/00, citata da Speziale V. (2006), p. 49, *op. cit.*.

169 Gragnoli E. (2004), *op. cit.* .

170 Speziale V. (2006), *op. cit*.

171 Le Circolari della Fondazione Studi, Anno 2016, Numero 11, *Cambio appalto e rapporto di lavoro nella "Legge Europea 2015-2016*.

CAPITOLO IV

La conservazione dei diritti e le garanzie riconosciute ai lavoratori coinvolti nel trasferimento.

4.1 Premesse

Come si è visto *supra*, negli ultimi anni il vivace dibattito dottrinale e giurisprudenziale di cui è stata oggetto la disciplina del trasferimento d'azienda si è per lo più soffermato sulla nozione di azienda e di ramo di azienda, ossia sul problema della definizione della fattispecie e del campo di applicazione della disciplina di cui all'art. 2112 c.c. e all'art. 47 l. 428/1990, tralasciando altri aspetti delle disposizioni appena menzionate, quali la cogenza e la derogabilità della regola della continuità del rapporto di lavoro in capo al cessionario, le procedure sindacali, l'inquadramento degli effetti derivanti sul rapporto di lavoro in seguito alla modificazione soggettiva del datore di lavoro[172]. La ragione di ciò è individuabile nella complessità stessa del fenomeno regolato da tali norme nonché dall'eterogeneità degli interessi in gioco in ipotesi di esternalizzazioni, terziarizzazione interna di servizi, segmentazione contrattuale tra diversi soggetti imprenditoriali del processo produttivo, dematerializzazione delle forme organizzative e produttive delle imprese.

Il primo comma dell'art. 2112 c.c., sancendo la regola della continuità del rapporto di lavoro in capo al cessionario dell'azienda, a prescindere dal consenso dei lavoratori addetti al segmento oggetto di trasferimento, in ipotesi di sostituzione soggettiva del cessionario al cedente nella posizione di datore di lavoro, si è trasformato in strumento volto soprattutto ad agevolare processi di destrutturazione del ciclo produttivo (evitando le più onerose riduzioni del personale) la cui applicazione è spesso invocata dagli stessi datori di lavoro che in passato tendevano invece a sottrarvisi[173].

Poiché la continuità del rapporto di lavoro in capo al cessionario a volte non si rivela essere una garanzia sufficiente per il lavoratore in termini di mantenimento nel tempo del rapporto di lavoro, della collocazione professionale e del trattamento economico, in questo capitolo si analizzeranno le forme di tutela previste in favore dei lavoratori coinvolti da operazioni modificative della titolarità aziendale alla luce delle numerose modifiche intervenute per effetto dell'influsso comunitario e dell'opera di dottrina e giurisprudenza.

Senza ripercorrere tutte le tappe dell'evoluzione della disciplina relativa al mantenimento dei diritti del lavoratore in ipotesi di trasferimento d'azienda, già a partire dalla novella del 1990[174] è possibile

---

172 Cosio R. (2004), *op. cit.* .

173 In proposito De Angelis L. (2004), *op. cit.* , citando Mainardi S. (2003), *"Azienda" e "ramo d'azienda": il trasferimento nel d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276,* sostiene sia venuta meno la corrispondenza tra forma giuridica e realtà economica sottostante.

174 Si segnala che la modifica della rubrica dell'art. 2112 da "trasferimento d'azienda" a "mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda" è essa stessa rivelatrice dell'intento di porre

rilevare la tendenza al progressivo ampliamento dello spettro dei diritti derivanti dal pregresso rapporto di lavoro la cui conservazione è assicurata successivamente all'operazione traslativa[175]. La legge n. 428/1990, in tema di responsabilità solidale ha infatti abolito il requisito della conoscenza e della conoscibilità del credito da parte del cessionario e ha previsto, seppure a determinate condizioni, la conservazione della disciplina collettiva.

Gli interventi del 2001 e del 2003 attraverso la progressiva dilatazione del campo di applicazione della disciplina sul trasferimento di azienda hanno confermato tale tendenza, cosicché le tutele di cui all'art. 2112 c.c. sono estese a tutte le ipotesi di sostituzione della titolarità dell'azienda sia essa volontaria o coatta[176].

Ulteriore segnale del progressivo rafforzamento delle tutele individuali può essere rinvenuto in una delle novità introdotte dal d.lgs. n. 18/2001 laddove riconosce al lavoratore trasferito, le cui condizioni subiscano una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento, la possibilità di rassegnare le dimissioni con gli effetti di cui al primo comma dell'art. 2119 c.c..

Appare evidente che la tutela del lavoratore ceduto nell'ambito del più vasto tema del trasferimento d'azienda mantiene quindi un ruolo centrale[177]. Tale prospettiva evidenzia come l'obiettivo garantistico cui la norma è finalizzata in sintonia il secondo e il terzo considerando della direttiva 23/2001/CE laddove, evocando il profondo cambiamento delle forme organizzative e produttive delle imprese, impone un costante adeguamento degli strumenti volti a "proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore", non risulti necessariamente essere in contraddizione con la finalità originaria della disciplina, essenzialmente orientata all'interesse di cedente e cessionario di conseguire il massimo utile dalla cessione della sua attività economica e di acquisire un'impresa in grado di operare nel mercato nel pieno delle sue potenzialità[178].

4.2 La responsabilità solidale tra cedente e cessionario ex art. 2112 c.c.

In tema di conservazione dei diritti a seguito del trasferimento di azienda il legislatore con il secondo comma dell'art. 2112 c.c. ha introdotto, in funzione di garanzia della posizione creditoria del lavoratore ceduto, la particolare ipotesi della responsabilità solidale tra cedente e cessionario. Come è già stato evidenziato[179] la nuova versione del secondo comma dell'art. 2112 c.c., giusta modifica *ex* art. 47 della legge 428/90, terzo comma, ha eliminato ai fini dell'obbligazione in solido

---

l'attenzione sulla conservazione delle posizioni giuridiche attive e passive che riguardano il rapporto di lavoro in seguito al subingresso del cessionario nelle vesti di datore di lavoro.

175 Romei R. (2004), *op. cit.* .

176 Sul tema cfr. paragrafo 2.6 del presente lavoro.

177 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

178 De Angelis L. (2004), *op. cit.* .

179 Si veda *supra*, Cap. 3, § 4.

tra cedente e cessionario la condizione della conoscenza o conoscibilità del credito di cui il lavoratore ceduto fosse titolare al momento del trasferimento. Secondo gli approdi interpretativi sul tema, la solidarietà passiva del cessionario operava per i crediti dei prestatori di lavoro sussistenti alla data dell'operazione traslativa (si riteneva che la responsabilità dell'acquirente riguardasse anche i crediti dei dipendenti il cui rapporto di lavoro fosse cessato prima della modificazione soggettiva del datore di lavoro) sempreché tali crediti risultassero dai libri contabili dell'azienda trasferita o se l'esistenza di tali crediti potesse essere facilmente desumibile da una serie di «circostanze di fatto giudizialmente acclarate implicanti un'agevole conoscibilità, da parte del cessionario»[180].

La perentorietà e l'onnicomprensività dell'attuale formulazione della norma operano nel senso di un rafforzamento della responsabilità solidale tra cedente e cessionario con riferimento all'intera posizione giuridica del prestatore di lavoro vigente all'atto del trasferimento, senza alcuna limitazione al riconoscimento dei crediti, non solo retributivi ma anche risarcitori. Il secondo comma dell'art. 2112 c.c. realizza quindi un rafforzamento della posizione creditoria del lavoratore poiché all'obbligato originario, il cedente, se ne aggiunge un altro, il cessionario, in funzione di garanzia di un'obbligazione il cui soddisfacimento, in ragione dell'uscita di beni dal patrimonio aziendale per effetto dell'operazione traslativa, potrebbe rivelarsi più difficoltoso[181].

Per quanto concerne il campo di applicazione del secondo comma dell'art. 2112 c.c., va segnalato che secondo la precedente formulazione[182] della norma in commento, la responsabilità solidale tra acquirente e alienante era riferibile anche ai crediti dei dipendenti i cui rapporti di lavoro fossero cessati prima dell'operazione traslativa, sempreché al momento del trasferimento il mancato adempimento dell'obbligazione retributiva da parte del cedente risultasse essere conosciuto o conoscibile dal cessionario (anche sulla base di elementi presuntivi). A seguito della scomparsa del criterio limitativo della conoscenza e conoscibilità del credito di cui il lavoratore ceduto fosse titolare all'atto del trasferimento e del riferimento ai crediti che "trovano causa nella disdetta data dall'alienante", la responsabilità solidale tra cedente e cessionario opera solo per i crediti maturati in data antecedente al trasferimento dei soli prestatori di lavoro il cui rapporto di lavoro sia proseguito con il cessionario, mentre per i crediti relativi a rapporti di lavoro cessati prima dell'operazione

180 De Angelis L. (2004), p. 40, *op. cit.* .

181 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

182 Il secondo comma dell'art. 2112 c.c. prima delle modifiche introdotte dall'art. 47 della legge 428/1990 recitava "L'acquirente è obbligato in solido con l'alienante per tutti i crediti che il prestatore di lavoro aveva al tempo del trasferimento in dipendenza del lavoro prestato, compresi quelli che trovano causa nella disdetta data dall'alienante, sempreché l'acquirente ne abbia avuto conoscenza all'atto del trasferimento, o i crediti risultino dai libri dell'azienda trasferita o dal libretto di lavoro […]".

traslativa troverebbe applicazione l'art. 2560 c.c.[183], in base al quale il cessionario risponde in solido con il cedente per i debiti dell'entità ceduta ove questi risultino dai libri contabili.

Tale orientamento trova conferma anche dal dato testuale dell'art. 3 par. 1 della direttiva 77/187/CE[184], di cui la normativa italiana costituisce il recepimento, secondo cui sono legittimati ad avvalersi della tutela accordata da tale disposizione i lavoratori occupati nell'entità interessata dalla cessione il cui rapporto di lavoro sia in corso "alla data del trasferimento". La disciplina comunitaria prevede quindi che gli stati membri possano, in via facoltativa, disciplinare la responsabilità solidale del cedente per i crediti maturati anteriormente al trasferimento, ma dallo stesso tenore letterale della norma si desume che il presupposto ai fini dell'obbligazione in solido del cessionario sia la vigenza del rapporto di lavoro al momento della cessione.

In senso contrario si era però sostenuto che, poiché i crediti anteriori al trasferimento e i rapporti di lavoro risoltisi anteriormente alla cessione rimangono estranei alla vicenda successoria di cui al primo comma dell'art. 2112 c.c. e coerentemente alla *ratio* stessa del principio di solidarietà, rappresentata dall'esigenza di rafforzare la posizione creditoria del lavoratore assicurando la permanenza di tutte quelle garanzie rappresentate dal complesso dei beni aziendali, si debba ritenere che la norma in esame abbracci ogni credito maturato dal lavoratore in epoca anteriore al trasferimento che trovi causa nel rapporto di lavoro stesso, a prescindere dalla continuazione o meno del rapporto presso il cessionario[185].

Va chiarito che nel caso di licenziamento intervenuto prima della cessione, ma dichiarato illegittimo solo successivamente, tale sentenza dichiarativa della nullità del licenziamento intimato dal datore di lavoro cedente diverrà opponibile al cessionario, subentrato nella medesima situazione giuridica dell'alienante[186].

---

183 Cass. 16 giugno 2001, n. 836, Cass. 19 dicembre 1997, n. 12889 citate dal Scarpelli F. (2004), *Il mantenimento dei diritti del lavoratore nel trasferimento d'azienda: problemi vecchi e nuovi*, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

Sul tema si segnala la sentenza Cass. Sez. Lav., 29 marzo 2010, n. 7517, che chiarisce che l'applicabilità del regime legale di solidarietà, presuppone la vigenza del rapporto di lavoro al momento del trasferimento d'azienda, con ciò affermando quindi che il regime di solidarietà non è applicabile ai crediti relativi a rapporti di lavoro esauritisi o non ancora costituitesi al momento dell'operazione traslativa.

184 "Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro."

185 Grandi M. (1972), *Le modificazioni del rapporto di lavoro. I. Le modificazioni soggettive*, Magrini S. (1980), *La sostituzione soggettiva del rapporto di lavoro*, Santoro Passarelli G., *Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*, citati da Romei R. (2004), p. 325, op. cit. .

186 Si segnala la sentenza Cass. 16 ottobre 2013, n. 23533, in cui la Corte ha esteso l'applicabilità della solidarietà di cui al secondo comma dell'art. 2112 c.c. ai crediti da lavoro di un dirigente licenziato prima del trasferimento d'azienda, il cui licenziamento è stato dichiarato illegittimo successivamente all'operazione traslativa.

Per quanto concerne l'ambito di applicazione del regime di solidarietà tra cedente e cessionario è da ritenersi pacifica la responsabilità solidale di cedente e cessionario per i crediti retributivi[187], mentre l'obbligazione solidale *ex* art. 2112 c.c. è da ritenersi esclusa per i debiti contratti dall'alienante nei confronti degli istituti previdenziali per l'omesso versamento dei contributi obbligatori esistenti all'atto del trasferimento. La solidarietà è infatti limitata ai crediti propri maturati dal lavoratore al momento del trasferimento, poiché gli Enti previdenziali sono considerati soggetti terzi verso i cui crediti opera la disciplina dettata dall'art. 2560 c.c.[188].

L'attuale testo dell'art. 2112 c.c., comma 2, richiamando le modalità previste dal successivo art. 2113 c.c., permette la liberazione del cedente dai crediti derivanti dal rapporto di lavoro in sede di procedura di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., con la conseguenza che il cessionario diviene l'unico soggetto passivo del rapporto obbligatorio con il lavoratore.

Va però segnalato che l'ambito di applicazione del regime di solidarietà ("tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento") non coincide con l'ambito di operatività della volontà individuale assistita (le "obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro"). Il legislatore sembra quindi voler espressamente limitare la possibilità di escludere il regime di solidarietà mediante il meccanismo della volontà individuale assistita solo a quelle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro (connesse a diritti di natura c.d. "secondaria" quali i diritti di carattere risarcitorio o patrimoniale conseguenti alla lesione o al mancato godimento di diritti primari), e non anche a quei diritti che trovano la loro fonte in norme inderogabili di legge o di contratto[189].

4.3 Diritto di apposizione e continuità del rapporto

Il primo comma dell'art. 2112 c.c. sancisce, in ipotesi di trasferimento d'azienda, l'automatico passaggio del rapporto di lavoro già in essere con il cedente in capo ad un nuovo titolare del contratto individuale di lavoro, il cessionario. Va sottolineato che tale modificazione soggettiva del rapporto di lavoro dal lato del soggetto che assume la posizione giuridica del datore

---

187 Tra i crediti da lavoro rientra anche il Trattamento di fine rapporto in quanto istituto di retribuzione differita. Il datore di lavoro cedente rimane obbligato in solido con il cessionario nei confronti del lavoratore trasferito anche successivamente al trasferimento per la quota di Tfr maturata nel periodo di utilizzo della prestazione di lavoro antecedente all'operazione traslativa; il cessionario sarà invece l'unico obbligato per il Tfr maturato dal prestatore di lavoro per il periodo successivo al trasferimento (si veda Cass. 22 settembre 2011, n. 19291).

188 De Angelis L. (2004), p. 40, *op. cit.* . In questo senso si segnala Cass. 24 febbraio 2016, n. 3646 in cui la suprema corte ha affermato l'assenza di solidarietà tra cedente e cessionario in relazione alla contribuzione previdenziale poiché il lavoratore è soggetto estraneo al rapporto contributivo che invece intercorre tra l'ente previdenziale e il datore di lavoro.

189 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

di lavoro avviene *ex lege*, non rilevando né l'eventuale difforme intenzione del cedente e del cessionario, né l'eventuale dissenso del lavoratore.

Tale previsione, fissando il principio dell'inerenza del rapporto di lavoro al complesso aziendale e dell'insensibilità dello stesso rispetto alle vicende circolatorie dell'impresa, risponde, da un lato, all'esigenza dell'impresa di conservare l'integrità del complesso aziendale evitando che eventuali atti dispositivi dell'imprenditore possano compromettere la potenzialità produttiva dell'organizzazione aziendale stessa e, dall'altro, tutela il lavoratore garantendogli il mantenimento del posto di lavoro.

La ragione della trasferibilità della posizione contrattuale del datore di lavoro non va ricercata nella natura dell'obbligazione caratterizzante tale posizione (trattandosi di un'obbligazione di dare, può essere adempiuta anche da persona diversa da quella del debitore originario), ma nell'emersione nel sistema legislativo di un concetto di impresa, quale entità autonoma insensibile alle vicende modificative riguardanti la persona del suo titolare, nella quale rileva l'indissolubilità economica e funzionale dei mezzi produttivi reali e personali[190].

Il carattere inderogabile dell'effetto successorio di cui all'art. 2112 c.c. qualifica come effetto necessario il subingresso del cessionario nella titolarità dei rapporti di lavoro il cui collegamento con il complesso aziendale oggetto di trasferimento appare indissolubile, dovendosi ritenere viziato di nullità (ex art. 1418 c.c., comma 1) qualsiasi patto tra le parti diretto ad impedire la trasmissione *ope legis* all'acquirente di un contratto o di un gruppo di contratti individuali di lavoro funzionalmente non rescindibili dall'organismo aziendale ceduto[191]. L'ipotesi di successione *ope legis* di cui all'art. 2112 c.c., assumendo il carattere di vicenda necessaria e incondizionata, ci consentirebbe di negare inoltre l'estensione dell'art. 2558 c.c., comma 2°, il quale prevede il potere di recesso per giusta causa del contraente ceduto, anche al trasferimento dei rapporti di lavoro[192]. Tali disposizioni si caratterizzano infatti per la diversità degli assetti di interessi regolati e per l'autonomia dei loro contenuti dispositivi[193]. Nell'art. 2112 c.c. alla libertà del lavoratore di sottrarsi alla vicenda modificativa soggettiva che riguarda la persona dell'imprenditore vengono anteposti l'interesse del medesimo alla permanenza del contratto unitamente all'interesse dell'imprenditore

---

190 Grandi M. (2004), *op. cit.* . Grandi M. ripercorre in breve il processo evolutivo che ha portato al consolidarsi del principio di continuità del rapporto di lavoro in caso di modificazione soggettiva del datore di lavoro, attraverso una breve rassegna degli usi e delle consuetudini delle Camere di Commercio in materia di impiego privato (p. 424 ss.)

191 Grandi M. (2004), *op.cit.* .

192 Sul tema Amoroso G. (2004), *op. cit.*, cita la sentenza Cass. 2 marzo 2002, n. 3045 in cui si afferma che rientrano nella disciplina della trasferibilità *ipso iure* di cui all'art. 2558 c.c. i c.s. "contratti di azienda" (ossia i negozi aventi per oggetto beni aziendali non appartenenti all'imprenditore) e i c.s. "contratti di impresa" (ossia i negozi attinenti all'organizzazione e all'esercizio dell'impresa stessa), qualora non siano soggetti a specifica e diversa disciplina.

193 Sul tema si veda *supra* paragrafo 2.1.

alla conservazione dell'integrità funzionale del complesso aziendale in cui si inseriscono inscindibilmente le prestazioni di lavoro.

Il dato normativo ha quindi escluso la rilevanza dell'*intuitus personae* nei riguardi dell'imprenditore, per cui il mutamento di quest'ultimo non risulta essere incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro, e sembra degradare le prestazioni di lavoro a semplici fattori produttivi, equiparandole agli altri elementi che compongono l'organizzazione aziendale[194].

La persistente necessità di tutelare i lavoratori coinvolti nei processi di esternalizzazione induce però a riflettere sul valore dell'autonomia individuale dei lavoratori, sugli interessi in gioco e sulle ripercussioni sul rapporto di lavoro dell'inderogabilità del principio di successione e dell'irrilevanza del consenso del lavoratore ceduto.

La valorizzazione della soggettività e dell'autonomia individuale del lavoratore infatti assume un rilievo significativo in tutti quei casi in cui l'art. 2112 c.c. viene strumentalmente utilizzato per fornire forma giuridica e tutela alle pratiche di esternalizzazione oggi sempre più spesso volte alla disaggregazione verticale e alla smaterializzazione dell'impresa. In tali ipotesi infatti l'art. 2112 c.c. viene invocato non per preservare l'integrità funzionale del complesso aziendale da trasferire in modo da conservarne l'attitudine produttiva, ma per favorire processi tesi a realizzare una sorta di snellimento dell'azienda[195], di fronte a cui i lavoratori e le organizzazioni sindacali spesso oppongono la pretesa di rimanere alle dipendenze del cedente.

La questione del diritto di opposizione all'automatico subingresso del cessionario nella posizione di datore di lavoro è stata sollevata quale correttivo all'alterazione del complesso equilibrio di valori e interessi insito nella disciplina del trasferimento d'azienda, alla luce delle modifiche dell'art. 2112 c.c. ad opera del d.lgs. n. 276/2003, che sembrano attenuare i criteri di controllo della fattispecie del trasferimento di ramo d'azienda individuati dal legislatore con il d.lgs. n. 18/2001 nel requisito dell'autonomia funzionale dell'articolazione aziendale oggetto di cessione e della preesistenza della stessa autonomia all'atto del trasferimento[196].

La tesi che sostiene la valorizzazione dell'autonomia privata individuale del lavoratore rispetto alla vincolatività inderogabile della norma rimane pur sempre minoritaria, poiché sia la dottrina maggioritaria che il legislatore non si sono avvalsi del vuoto di attuazione del diritto comunitario

---

194 Grandi M. (2004), *op.cit.*. Nel senso di una maggiore valorizzazione soggettiva del rapporto tra lavoratore e azienda si veda Scarpelli F. (1999), *Esternalizzazioni e diritto del lavoro: il lavoratore non è una merce*, Dir. Relaz. Ind. n. 3.

195 De Luca Tamajo R. (2002), *Le esternalizzazioni tra cessione di ramo di azienda e rapporti di fornitura* in De Luca Tamajo R. (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Esi.

196 Scarpelli F. (2004), *Il mantenimento dei diritti del lavoratore nel trasferimento d'azienda: problemi vecchi e nuovi*, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

prevedendo per il lavoratore la possibilità di decidere di non continuare il rapporto di lavoro presso il cessionario e di esercitare il diritto di rimanere alle dipendenze del cedente.

La direttiva 2001/23/CE, ed in particolare l'art. 3.1, infatti "non osta a che un lavoratore occupato dall'imprenditore cedente alla data del trasferimento dell'impresa non accetti il trasferimento alle dipendenze del cessionario"[197]; quanto alle modalità e alle conseguenze sul piano giuridico del rapporto di lavoro, spetta "agli Stati membri determinare la disciplina da applicare al contratto o al rapporto con il cedente".

Va segnalata in particolare la pronuncia sul caso *Katsikas*[198] in cui i giudici comunitari, affermando che la prosecuzione automatica del rapporto di lavoro con il cessionario "comprometterebbe i diritti fondamentali del lavoratore", nello specifico, la libertà di scegliere per quale datore di lavoro lavorare o mantenere nel tempo il suo rapporto contrattuale, sembrano consacrare il diritto del lavoratore ad opporsi alla cessione. Ad una più attenta lettura della sentenza emerge però che il Giudice comunitario si limitava a chiarire che l'art. 3.1 della direttiva non impedisce al lavoratore di "opporsi al trasferimento del suo contratto o del suo rapporto di lavoro" e di rinunciare quindi a fruire della tutela prevista in suo favore[199]. La direttiva 2001/23/CE deve essere intesa nel senso che non vi è obbligo per il lavoratore che si opponga al trasferimento a proseguire il rapporto con il cessionario; è compito delle legislazioni nazionali determinare le forme e le conseguenze del diritto di opposizione, non esistendo alcun obbligo di disciplinarlo in termini di diritto a restare alle dipendenze del cedente[200], ma potendo optare nel senso di considerare risolto il contratto del lavoratore dissenziente con imputazione all'alienante.

L'ordinamento tedesco con il sesto comma dell'art. 613 del BGB riconosce espressamente al lavoratore il diritto di opporsi (*Widerspruchsrecht*) al proprio trasferimento alle dipendenze del cessionario, manifestando il proprio dissenso entro un mese dall'inoltro dell'informativa circa l'operazione traslativa stessa. Secondo la giurisprudenza tedesca tale diritto di opposizione si

---

197 Corte di Giustizia Sent. 7 marzo 1996, n. 171/94, *Mercks*, citata da Foglia R. (2011), *L'armonizzazione comunitaria in materia di trasferimenti di azienda*, in *Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea* a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè editore.

198 Corte di Giustizia Sent. 16 dicembre 1992, n. 132/91, citata da Scarpelli F. (2004), *op. cit.* e Foglia R. (2011), *op.cit.* .

199 Si segnalano sul tema Corte di Giustizia Sent. 14 novembre 1996, n. 305/94, *Rotsart de Hertaing*, e Corte di Giustizia Sent. 12 novembre 1998, n. 399/96, *Europièces Sanders*, citate da Foglia R. (2011), *op. cit.*, in cui il giudice comunitario, pur ribadendo che i rapporti di lavoro in corso al momento dell'operazione traslativa si trasmettono automaticamente dal cedente al cessionario in virtù del trasferimento, chiarisce che il lavoratore è libero di non continuare il rapporto di lavoro con il cessionario rinunciando alla tutela accordatagli dalla direttiva; resta alla libera determinazione dei legislatori nazionali stabilire la disciplina del rapporto.

200 Scarpelli F. (2004), *op. cit.*. Rilevando che tale aspetto non trova disciplina nel diritto italiano, Scarpelli F. ravvisa una carenza di attuazione del diritto comunitario, eventualmente fonte di risarcimento a carico dello Stato.

traduce nella conservazione del posto di lavoro presso il cedente[201], in virtù del fatto che il passaggio *ope legis* ad un altro datore di lavoro non liberamente scelto appare essere lesivo della dignità e del libero sviluppo della personalità del lavoratore.

Il legislatore italiano non detta alcuna disposizione in merito al rilievo giuridico da attribuire alla eventuale opposizione del prestatore di lavoro in ordine alla continuazione del rapporto di lavoro con il cessionario prevista dall'art. 2112 c.c., escludendo così l'applicabilità dei principi generali del contratto.

L'art. 2112 c.c., ricalcando l'art. 4.2 della Direttiva 2001/23/CE[202], riconosce solamente al lavoratore che subisce una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro in seguito al trasferimento, di dimettersi nei tre mesi successivi all'operazione traslativa per responsabilità del datore di lavoro.

Va rilevato che tale istituto presuppone però l'avvenuto mutamento del datore di lavoro e quindi l'avvenuta cessione del rapporto contrattuale, proiettandosi in un momento successivo a quello della cessione; l'eventuale attribuzione del diritto opposizione al lavoratore, attenendo alle conseguenze della cessione sui rapporti di lavoro, esplica invece necessariamente i suoi effetti nella sfera giuridica del rapporto tra lavoratore e impresa alienante[203].

Non si può non osservare che il silenzio del legislatore si traduce nel disconoscimento del valore del consenso in favore delle superiori esigenze di ristrutturazione e/o alleggerimento delle imprese, nonché dell'interesse alla continuazione del rapporto di lavoro. Va segnalato il tentativo di valorizzare in via interpretativa la rilevanza del consenso limitatamente alla fattispecie della cessione del ramo d'azienda, quale correttivo all'alterazione del sistema di interessi tutelati dalla disciplina del trasferimento d'azienda in seguito alle forte attenuazione dei criteri di controllo della consistenza organizzativa dell'entità oggetto di cessione, contro gli esiti spesso gravemente pregiudizievoli per i lavoratori derivanti dal principio dell'automaticità della successione del contratto in capo al cessionario, nei casi di operazioni di esternalizzazione non genuine[204].

Per quanto riguarda il momento successivo al passaggio *ope legis* dal cedente al cessionario, va segnalato che, per determinare la portata dell'istituto delle dimissioni per giusta causa nel caso di sostanziale modifica delle condizioni di lavoro per effetto del trasferimento, è necessario riallacciarsi all'esperienza comunitaria, ed in particolare a quella francese.

---

201 Perulli A. (2003), *op.cit.* .

202 L'art. 4.2 della direttiva 2001/23/CE recita: "se il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro è risolto in quanto il trasferimento comporta a scapito del lavoratore una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, la risoluzione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro."

203 Scarpelli F. (2004), *op. cit.*.

204 Perulli A. (2003), *op.cit.* .

Nella sostanza si è osservato che il concetto di modifica delle condizioni di lavoro *ex* art. 2112 c.c. fa riferimento non solo ai mutamenti dei diritti ma anche delle aspettative e degli interessi del lavoratore ossia a tutte le modificazioni (relative ad esempio al luogo e all'orario di lavoro, al sistema di inquadramento, alla carriera, alla retribuzione, al preavviso di recesso, ecc.) che, incidendo sfavorevolmente sulla generale condizione del lavoratore, possono determinare il dissenso dello stesso a proseguire il rapporto di lavoro presso il cessionario[205]. Rilevano dunque tutte le condizioni che possono essere modificate nell'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro o che discendono dalla legge e dal contratto collettivo applicabile che definiscono il modo di essere del lavoratore nell'ambito di una determinata struttura produttiva[206].

Per legittimare le dimissioni per giusta causa, le condizioni di lavoro devono subire una modifica di natura sostanziale. Sarà quindi l'interpretazione giurisprudenziale a dover valutare, a seconda dei diversi contesti produttivi ed organizzativi, nonché del tipo di lavoratore, il carattere sostanziale o meno delle modifiche intervenute.

Con riferimento agli effetti delle dimissioni del lavoratore, il rinvio al regime risarcitorio di cui all'art. 2119 c.c., primo comma, va inteso nel senso che esso attribuisce al prestatore di lavoro la possibilità di dimettersi senza necessità di fornire il preavviso e con il diritto a percepire la relativa indennità sostitutiva (*ex* art. 2118 c.c., secondo comma).

Nulla osta a che il lavoratore rassegni le proprie dimissioni per giusta causa nei confronti del cedente, laddove la modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro sia evidente già al momento della cessione[207]. Tale tesi troverebbe conferma nella stessa summenzionata direttiva comunitaria poiché, prevedendo la possibilità di risolvere il contratto in caso di modifica sostanziale delle condizioni di lavoro con responsabilità a carico del datore di lavoro, non menziona specificatamente né cedente né cessionario.

Finora abbiamo esaminato il tema dell'inderogabilità della regola della continuità del rapporto di lavoro dal punto di vista della possibilità del lavoratore ceduto di manifestare il proprio dissenso. Tale disposizione presenta però carattere imperativo e vincolante per tutti i soggetti coinvolti nelle operazioni di trasferimento d'azienda.

L'art. 2112 c.c., al comma 4, precisa che il trasferimento non costituisce di per sé motivo di licenziamento, condizionando così l'eventuale recesso di cedente e cessionario alla sussistenza di ragioni del tutto autonome rispetto al mutamento della titolarità dell'azienda.

---

205 Scarpelli F. (2004), *op. cit.* .

206 Cester C. (2001), *Trasferimento d'azienda e rapporti di lavoro: la nuova disciplina*, citato da Scarpelli F. (2004), *op. cit.* .

207 Scarpelli F. (2004), *op. cit.* .

L'applicazione di tale limitazione del potere di licenziamento delle parti coinvolte nell'operazione traslativa volta a dare effettività al principio della continuità dei rapporti di lavoro disvelando eventuali negozi traslativi in frode alla legge, è stata oggetto di un vivace dibattito teorico.

Il quarto comma dell'art. 2112 c.c.[208] non implica che cedente e cessionario non possano procedere a licenziamenti rispettivamente prima e dopo il trasferimento, ma condiziona il recesso all'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo diverso ed autonomo rispetto all'operazione traslativa. Così è legittimo il recesso in capo al cedente giustificato da ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, laddove tale mutamento della struttura produttiva dia luogo a una nuova organizzazione in grado di funzionare indipendentemente dalla cessione, anche se tale snellimento dell'organizzazione aziendale sia posto in essere anche per agevolare la cedibilità dell'azienda o del ramo d'azienda[209].

Illegittimi saranno invece i licenziamenti pre-trasferimento giustificati unicamente da esigenze oggettive dell'organizzazione proiettate successivamente all'operazione traslativa, sulla base ad esempio delle ristrutturazione programmate dal cessionario[210].

A tal proposito, in caso di illegittimo licenziamento intimato dal cedente la giurisprudenza è concorde nel ritenere che il rapporto di lavoro debba proseguire *ope legis* con il cessionario, il quale sarà quindi destinatario dell'ordine di reintegrazione. Va precisato però che laddove il licenziamento sia affetto da nullità per contrasto al quarto comma dell'art. 2112 c.c. il datore di lavoro o i datori a questo succedutesi oltre a dover ripristinare il rapporto di lavoro saranno tenuti a risarcire al lavoratore il danno derivante dall'allontanamento dal posto di lavoro in base agli artt. 1218 c.c. e ss[211].

La giurisprudenza si è inoltre mostrata concorde nel ritenere illegittimo il licenziamento da parte del cedente del lavoratore e la successiva riassunzione dello stesso dal cessionario in tempi più o meno brevi. In tali casi il datore di lavoro è chiamato a dimostrare di non avere alcun intento fraudolento oppure a provare l'effettivo, esplicito ed anteriore consenso del lavoratore alla risoluzione immediata, altrimenti il rapporto di lavoro si considererà come mai interrotto.

---

208 L'art. 2112 c.c. al quarto comma precisa che "Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento".

209 Romei R. (2004), *op. cit.* .

210 Si segnala una controversa pronuncia (Cass. 9 settembre 1991, n. 9462) circa la legittimità del licenziamento non direttamente motivato dalla vicenda traslativa ma ad essa carrellato. La Cassazione ha infatti affermato che il trasferimento d'azienda può rappresentare un giustificato motivo di licenziamento, laddove il cedente dimostri la necessità di procedere ad un ridimensionamento dell'organico aziendale in quanto condizione oggettiva posta dal cessionario per l'acquisizione della stessa.

211 Rota G. (2012), *Trasferimento d'azienda e licenziamento*, Quaderni di giurisprudenza del lavoro luglio – dicembre 2012, anno I, n. 2, Confindustria Bergamo.

Prima di procedere all'analisi delle possibilità per il cessionario di procedere alla risoluzione di rapporti di lavoro in prossimità dell'operazione traslativa, va segnalato che il nuovo datore di lavoro può esercitare il diritto di libertà di iniziativa imprenditoriale *ex* art. 41 Cost., diritto che non soggiace ad alcun vincolo, poiché la garanzia costituzionale copre solo il diritto di non subire un licenziamento arbitrario e i principi costituzionali posti a tutela della persona e del lavoro non si traducono nel diritto al mantenimento di un determinato rapporto di lavoro[212].

Il cessionario sarà quindi legittimato dopo il trasferimento a procedere a licenziamenti individuali e collettivi qualora in seguito al negozio traslativo siano intervenuti fatti nuovi, avvenimenti interni all'impresa o di mercato, tali da rendere necessaria una riorganizzazione e, conseguentemente, la riduzione del personale. Sono inoltre possibili licenziamenti motivati da ristrutturazioni aziendali programmate dal cessionario, purché, nel caso in cui tali ristrutturazioni siano connesse alla cessione, siano oggetto dell'informazione e dell'eventuale consultazione in sede procedurale *ex* art. 47 l. 428/90. Va precisato che in sede procedurale, la mancata considerazione degli effetti conseguenti al trasferimento del complesso aziendale, una volta accertato il nesso di causalità tra l'operazione traslativa e il licenziamento, dovrà considerarsi comportamento antisindacale e, conseguentemente motivo di inefficacia dei licenziamenti[213].

4.4 I diritti del lavoratore ceduto

Come si è osservato in precedenza, il trasferimento d'azienda determina il subingresso del cessionario nel rapporto di lavoro del personale coinvolto nell'operazione traslativa: il nuovo datore di lavoro subentrerà quindi nel complesso delle posizioni giuridiche attive e passive qualificanti il contenuto dello stesso rapporto di lavoro[214].

La preoccupazione del legislatore di assicurare al lavoratore trasferito la conservazione dei diritti maturati presso il cedente anche successivamente alla modificazione soggettiva dal lato del datore di lavoro emerge chiaramente, oltre che dalle modifiche apportate al testo originario dell'art. 2112 c.c.[215], dalla stessa modificazione della rubrica della norma in commento, intitolata al mantenimento dei diritti del lavoratore ceduto. Detta modifica ha la finalità di attribuire rilievo al contenuto di garanzia della norma stessa, quasi a voler indirizzare l'interprete in situazioni dubbie a tutelare maggiormente la salvaguardia degli interessi dei lavoratori[216].

Deve innanzitutto essere precisato che il subingresso del nuovo datore di lavoro dovrebbe riguardare non solo i diritti già maturati e acquisiti dai lavoratori ma tutti i diritti nati dalla disciplina

212 Rota G. (2012), *op. cit.*.

213 Scarpelli F. (2004), *op. cit.* .

214 Romei R. (2004), *op. cit.* .

215 Si vedano la l. n. 428/1990, il d.lgs. n. 18/2001 e il d.lgs. n. 276/2003.

216 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

legale e/o contrattuale, anche se non sono ancora entrati a far parte della titolarità individuale del lavoratore[217].

Il meccanismo successorio di cui al primo comma dell'art. 2112 c.c. postula quindi il divieto per cedente e cessionario di porre in essere qualsiasi operazione tesa a rendere più appetibile e conveniente il trasferimento attraverso il deterioramento delle posizioni giuridiche già maturate e *in fieri* dei lavoratori dipendenti del cedente (indipendentemente dalla fonte da cui esse provengano)[218].

Sul punto è però opportuno chiarire che il principio di conservazione non va inteso nel senso dell'immodificabilità dei diritti (che può sussistere solo per le situazioni già definitivamente acquisite dai lavoratori): la regola della continuità delle posizioni soggettive, invero, non implica che le situazioni giuridiche attive dei lavoratori restino immuni dalle eventuali vicende modificative derivanti dall'evoluzione delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro. Ne consegue che non possono rientrare nell'ambito della generica espressione "diritti derivanti dal rapporto di lavoro" le aspettative[219] derivanti dall'applicazione nel tempo di una determinata disciplina; saranno invece obbligatorie nei confronti del cessionario le posizioni non ancora attuali ma in via di formazione, sempre che permanga inalterata la fonte da cui esse derivano, poiché la modificazione della fonte da cui promanano i diritti agirà in questo caso sulla nascita o sulla progressiva maturazione del diritto stesso[220].

In basa all'attuale formulazione del primo comma dell'art. 2112 c.c. il lavoratore trasferito conserva tutti i diritti che trovano fondamento ed espressione nel regolamento negoziale, siano essi provenienti dalla legge, dal contratto individuale, dal contratto collettivo. Il subingresso del cessionario dovrebbe quindi riguardare anche quei diritti non direttamente riconducibili al sinallagma contrattuale ma comunque pertinenti alla conformazione del rapporto (es. diritti di natura personale o sindacale)[221], sempre che non vengano meno i presupposti di applicabilità della fonte istitutiva delle stesse posizioni soggettive.

E' possibile affermare quindi che l'operazione traslativa non costituisce di per sé vicenda idonea a modificare il regolamento contrattuale già vigente tra le parti originarie del rapporto di lavoro, se

---

217 Scarpelli F. (2004), *op. cit.*, evidenzia come la sostituzione del concetto di rapporto di lavoro a quello di contratto di lavoro, cui si faceva riferimento nella vecchia versione del primo comma dell'art. 2112 c.c., denota come oggetto del subingresso siano tutte le posizioni soggettive derivanti dal complessivo regolamento negoziale del rapporto di lavoro, nella sua proiezione dinamica. La conservazione dei diritti già maturati sarebbe infatti già oggetto di tutela nel secondo comma dell'art. 2112 c.c..

218 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

219 Rientrano tra le c.d. aspettative le mensilità aggiuntive, le maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo, a turni, le indennità riconosciute a fronte di prestazioni rese con particolari tempiste o modalità

220 Scarpelli F. (2004), *op. cit.*.

221 Carabelli V. (1995), *Alcune riflessioni sulla tutela dei lavoratori nel trasferimento d'azienda: la dimensione sindacale,* Riv. It. Dir. Lav., citato da De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

non nelle ipotesi in cui ne è causa indiretta in seguito alla sostituzione dei trattamenti di fonte collettiva applicabili al rapporto successivamente al trasferimento. Così, a titolo di esempio, l'operazione traslativa potrebbe determinare la perdita della quattordicesima mensilità, qualora questa fosse prevista dalla contrattazione collettiva di provenienza ma non da quella di destinazione.
La continuità *ope legis* del rapporto di lavoro va considera come una tutela che, operando sia sul piano individuale che su quello sostanziale, ci consente di ritenere trasferibile la situazione giuridica complessiva del lavoratore[222].
La lettura congiunta dei primi tre commi dell'art. 2112 c.c. ci induce a concludere che il lavoratore conserva, anche in seguito al subingresso del nuovo datore di lavoro, tutti quei diritti che trovano fondamento nel contratto individuale di lavoro stipulato con il cedente (così ad esempio qualora il lavoratore alle dipendenze del cedente percepisse un superminimo pattuito *intuitu personae*, tale diritto, in quanto acquisito, sopravviverà al trasferimento), nonché tutti i trattamenti di cui effettivamente gode in virtù delle molteplici fonti di disciplina che regolano il rapporto. La conservazione di tutti diritti del lavoratore anche in seguito alla cessione comporta inoltre il mantenimento dell'anzianità di servizio maturata[223] ai fini del calcolo del TFR o per la maturazione delle ferie; in virtù di ciò, a titolo d'esempio, le mensilità aggiuntive verranno corrisposte per intero dal cessionario (che corrisponderà dunque anche la quota maturata alle dipendenze dell'alienante) e verranno mantenuti *fringe benefits* e speciali gratificazioni.
Appare opportuno soffermare l'attenzione sulle questioni assai dibattute in dottrina relative ai problemi connessi agli usi aziendali ed alla previdenza integrativa.
Per quanto attiene al primo aspetto, la soluzione non può prescindere dalla nozione di uso aziendale che si intende accogliere nonché dal fondamento che si ritiene esso abbia[224].
L'uso aziendale, quale comportamento del datore di lavoro cedente spontaneo e reiterato con apprezzabile continuità nel tempo, dal carattere favorevole per i lavoratori, se creatosi antecedentemente al trasferimento pone problemi in termini di eventuale efficacia vincolante e di obbligatorietà nei confronti del cessionario, nonché della sua modificabilità attraverso atti posteriormente formati.
Sul punto la giurisprudenza prevalente riteneva che laddove un diritto esistente al momento della cessione trovasse origine in un uso aziendale esso concorresse ad integrare il contenuto del contratto

222 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

223 Si veda la nota prot. n. 37/0006867 del 10 aprile 2012 in risposta all'interpello n. 9/12 in cui il Ministero del lavoro ha confermato la validità della data di prima assunzione per il computo dell'anzianità aziendale ai fini della concessione di prestazioni a sostegno del reddito in seguito al trasferimento d'azienda.

224 Romei R. (2004), *op. cit.* .

individuale di lavoro, dovendo per ciò stesso essere conservato dopo il trasferimento in quanto vincolante nei confronti del cessionario[225].

Accogliendo le numerose critiche provenienti dalla dottrina[226], la Cassazione ha proposto una diversa ricostruzione dell'istituto, inquadrando l'uso aziendale, quale fonte di "un obbligo unilaterale di carattere collettivo che agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, sostituendo alle clausole contrattuali e quelle collettive in vigore quelle più favorevoli dell'uso aziendale"[227].

Si possono dunque individuare essenzialmente due alternative di inquadramento dell'istituto[228]: laddove i trattamenti migliorativi siano riconosciuti a lavoratori determinati essi si ritengono integrativi del contenuto del contratto individuale ed assumono quindi efficacia vincolante nei confronti del cessionario; qualora invece il beneficio accordato dal datore di lavoro sia riconosciuto a una determinata categoria di lavoratori con modalità che consentono di prevedere l'automatica applicazione del trattamento favorevole a tutti i lavoratori che in futuro dovessero trovarsi in una situazione analoga, il diritto riconosciuto dall'uso aziendale sarà ascrivibile al profilo collettivo dell'azione datoriale, con la conseguente modificabilità dell'uso in forza di un nuovo contratto collettivo[229].

Per quanto riguarda la sorte dei diritti alle prestazioni pensionistiche integrative dei lavoratori ceduti nell'ambito di un trasferimento d'azienda va innanzitutto osservato che l'art. 2112 c.c. non contiene alcuna previsione in merito al mantenimento di tali diritti per i lavoratori trasferiti destinatari di una forma di previdenza complementare presso il cedente, nonostante l'art. 3 par. 4 della Direttiva 2001/23/CE imponga agli Stati membri di adottare i provvedimenti necessari alla salvaguardia degli interessi dei lavoratori "maturati o in corso di maturazione" con riguardo a determinate prestazioni ("prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti") scaturenti dall'adesione a regimi di previdenza complementare.

---

225 Cass. 17 maggio 2002, n. 7200, Cass. 30 marzo 2001, n. 4773, Cass. SU 17 marzo 1995, n. 3101 citate da Scarpelli F. (2004), *op. cit.*.

226 Una diversa ricostruzione proposta dalla dottrina riconduceva gli usi aziendali ad un contratto collettivo tacito con la conseguenza che ad essi si sarebbe dovuta applicare la stessa disciplina prevista per quanto concerne la conservazione della fonte collettiva in ipotesi di trasferimento d'azienda.

227 Cass. 6 novembre 1996, n. 9690 citato da Scarpelli F. (2004), *op. cit.*, p.32. Nella stessa direzione si vedano Cass. 11 marzo 2010 n. 5882 e Cass. 20 novembre 2007, n. 26107.

228 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.* .

229 Così la sentenza Cass. 17 marzo 2010, n. 6453, ha chiarito che l'uso aziendale opera come fonte eteronoma del contratto individuale di lavoro come un contratto collettivo, ne consegue che "operando come una contrattazione integrativa aziendale l'uso subisce la stessa sorte dei contratti collettivi applicati dal precedente datore di lavoro" e non risulta essere applicabile presso il cessionario dotato di un proprio contratto integrativo. La prestazione unilaterale e favorevole non sopravvive dunque al mutamento della disciplina collettiva successivamente al trasferimento.

Va precisato che la stessa Direttiva nell'art. 3 par. 4, sottrae i diritti derivanti dai "regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale" dei singoli stati al reticolato della disciplina relativa al mantenimento dei diritti derivanti dal contratto individuale e dal contratto collettivo.

Parte della dottrina[230] ha ipotizzato che le posizioni giuridiche inerenti a fondi di previdenza integrativa potessero rientrare nell'ambito dell'espressione "diritti derivanti dal rapporto di lavoro", con la conseguenza della necessaria conservazione di tali diritti anche presso il cessionario in ipotesi di trasferimento d'azienda. L'orientamento prevalente in dottrina[231] distingue tra il caso in cui il lavoratore trasferito abbia aderito, quando era alle dipendenze del cedente, ad un fondo interno o ad un fondo avente personalità giuridica.

Nel primo caso, poiché intercorre tra il lavoratore e il datore di lavoro un rapporto obbligatorio accessorio, si ritiene applicabile il principio della prosecuzione presso il cessionario dei rapporti che afferiscono al fondo secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art. 2112 c.c.. Nel caso in cui le obbligazioni previdenziali afferiscono a un fondo dotato di personalità giuridica si ritiene, invece, che il subentro del cessionario debba avvenire in base all'art. 2558 c.c., ossia ammettendo la possibilità di una diversa pattuizione.

Parte della dottrina propone l'applicazione delle diposizioni in tema di previdenza complementare, d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, con cui il legislatore ha approntato un'apposita regolamentazione dei diritti del lavoratore alla garanzia della propria posizione previdenziale in caso di cessazione dei requisiti di partecipazione al fondo pensione, come in ipotesi di trasferimento d'azienda.

Secondo tale tesi, il rispetto della direttiva comunitaria con riferimento all'obbligo per gli Stati Membri di tutelare i diritti previdenziali dei lavoratori ceduti che abbiano aderito a forme di previdenza complementare sarebbe garantito proprio dall'art. 14 della citata normativa del 2005, laddove si prevede la possibilità per il lavoratore di riscattare la propria posizione previdenziale o di aderire al nuovo fondo pensione[232].

4.5 Trasferimento d'azienda e contratti collettivi

In seguito alla riforma della fattispecie del trasferimento d'azienda che, come si è visto *supra*, affida alle deliberazioni unilaterali di cedente e cessionario, l'identificazione dell'entità

---

230 Cinelli M. (1991), *Trasferimenti di azienda, trasformazioni di impresa e previdenza integrativa*, in RIDL, Persiani M. (1992), *Trasferimento di imprese e regimi previdenziali*, in NGL, citati da Romei R. (2004), *op. cit.* .

231 Romagnoli U. (1960), *Natura giuridica dei fondi di previdenza (art. 2117 c.c.)*, in RTDPC, Ghera E. (1988), *Forme speciali e integrative di previdenza sociale*, in DL,I, citati da Scarpelli F. (2004), *op. cit.*.

232 Amoroso G., Di Cerbo V., Maresca A. (2009). Diritto del lavoro vol. 1, Giuffrè Editore.

suscettibile, in caso di cessione, di dare luogo all'applicazione dell'art. 2112 c.c., il profilo collettivo e sindacale dell'operazione traslativa sembrano essere oggetto di rinnovato interesse[233].

In questo paragrafo verranno analizzate le modalità e i mutamenti che possono coinvolgere i trattamenti collettivi applicabili ai lavoratori addetti all'azienda, ovvero a quella sua parte oggetto di trasferimento, individuandone gli aspetti tutelati dal legislatore.

Come disposto dall'art. 2112 c.c., primo comma, "in caso di trasferimento d'azienda il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano". E' pertanto garantita la sopravvivenza, anche successivamente alla cessione, di tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro (come si è visto nel paragrafo precedente) e quindi anche dei diritti di fonte collettiva.

A tal proposito, il terzo comma dell'art. 2112 c.c., nella sua formulazione anteriore alla novella del 2001, fa riferimento all'obbligo dell'acquirente di "applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa acquirente".

In base a tale disposizione il contratto collettivo applicato dal cedente sembra godere di una sorta di ultrattività in virtù della quale la fonte di origine collettiva spiega la propria efficacia anche nei confronti di un soggetto non vincolato dalla stessa, il cessionario[234]. Quest'ultimo infatti è tenuto a garantire i trattamenti previsti dai previgenti accordi collettivi fino alla loro naturale scadenza, fatta salva la possibilità di anticipare l'effetto sostitutivo con il regolamento collettivo applicabile presso il cessionario, sempreché, in base alla nuova formulazione dell'art. 2112 c.c., il nuovo datore di lavoro applichi un contratto collettivo del medesimo livello di quello di provenienza.

Ciò che rileva dalla formulazione stessa della disposizione in esame è che i trattamenti economici e normativi derivanti da un contratto collettivo risentono necessariamente delle modificazioni subite dalla loro fonte, indipendentemente dal contratto collettivo destinato a succedere a quello previgente presso il cedente (sia esso il regolamento collettivo in vigore presso il cessionario, sia esso un accordo collettivo di ingresso, finalizzato a garantire un passaggio graduale del rapporto di lavoro tra la disciplina collettiva di partenza e quella di arrivo). E' pertanto possibile affermare che il legislatore abbia voluto affidare la disciplina dei diritti di origine collettiva dei lavoratori trasferiti al

---

233 Liebman S. (2004), *La disciplina collettiva applicabile ai lavoratori trasferiti*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

234 Romei R. (1993), Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda, pp. 189 e ss., citato da De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.*; Romei, escludendo la tesi che presupponeva una incorporazione del contratto collettivo nel regolamento individuale del rapporto di lavoro, afferma che l'applicabilità anche nei confronti del cessionario del regolamento collettivo del cedente non può che essere ascrivibile ad una espressa previsione di legge, a cui l'autore attribuisce "una portata largamente innovativa".

meccanismo dell'avvicendamento temporale dei regolamenti collettivi con tutte le conseguenze in termini di conservazione e caducazione dei diritti previsti dagli stessi[235].

Cosicché se i diritti del lavoratore previsti e disciplinati dal contratto individuale non possono subire alcun pregiudizio dalla vicenda traslativa del complesso aziendale, i diritti nascenti dai contratti collettivi, in conseguenza del verificarsi dell'effetto di sostituzione, possono subire modificazioni anche rilevanti, poiché non appare improbabile l'evenienza che il nuovo contratto collettivo non preveda simili diritti o li disciplini in maniera differente.

La ragione di tale apparente contraddizione risiede nell'impossibilità di cristallizzare nel contratto individuale in cui subentra il cessionario le previsioni contenute nel contratto collettivo[236].

Già da epoca antecedente alla riforma del 2001, il disposto normativo in esame è stato oggetto di un vivace confronto dottrinale in merito al significato da attribuire all'espressione "contratti collettivi applicabili" utilizzata per individuare la disciplina idonea a sostituire con effetto immediato la contrattazione collettiva applicata nell'azienda cedente precedentemente al trasferimento e di cui si prevede il mantenimento fino alla naturale scadenza laddove non vi siano le condizioni per la sostituzione..

Secondo un primo orientamento[237] la sostituzione, prima della naturale scadenza, della contrattazione collettiva vigente presso il cedente opererebbe solamente per effetto dell'intervento di un apposito "accordo di armonizzazione" efficace per il cessionario e per il personale coinvolto nel trasferimento e finalizzato ad armonizzare il passaggio tra le diverse discipline collettive. Secondo i sostenitori di tale opzione interpretava, infatti, la deroga *ante tempus* ai trattamenti già goduti dai dipendenti del cedente richiede la sottoscrizione, anche in sede di procedura *ex* art. 47 l. n. 428/1990", di un "contratto collettivo di ingresso"[238] idoneo a consentire la sostituzione delle pregresse condizioni di lavoro negoziate con riferimento ad un precedente contesto, da agenti negoziali che in esso trovavano legittimazione, da parte di nuovi trattamenti che costituiscono il risultato di un differente assetto negoziale. Il rischio derivante dall'applicazione di quest'opzione

---

235 De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.*

236 Cass. 8 settembre 1999, n. 9545, con nota di De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.*, secondo cui il legislatore al fine di garantire al cessionario la facoltà di applicare una regolamentazione collettiva unica nell'ambito dell'intera impresa, lo esonera dall'assunzione di obblighi che finirebbero "per introdurre una sorta di cristallizzazione della regolamentazione collettiva, ponendo sul datore di lavoro l'onere di applicare contemporaneamente due diversi contratti collettivi uno solo dei quali insuscettibile di una rinegoziazione in *peius*".

237 Santoro Passarelli G. (1991), *Il trasferimento d'azienda rivisitato*, in MLG, Liebman S. (1992), *Trasferimento d'azienda, continuità del rapporto di lavoro e trattamento applicabile ai lavoratori*, in DRI, Scarpelli F. (2004), *Il mantenimento dei diritti del lavoratore nel trasferimento d'azienda: problemi vecchi e nuovi*, in QDLRI, UTET, citati in Liebman S. (2004), *op. cit.*.

238 Così Liebman S. (1992), *Trasferimento d'azienda, continuità del rapporto di lavoro e trattamento applicabile ai lavoratori*, in DRI, citato da Liebman S. (2004), *op. cit.*.

interpretativa è che nel breve termine si applichino una pluralità di contratti collettivi diversi, poiché il contratto di ingresso risulterebbe efficace solo per i lavoratori coinvolti nel trasferimento, facenti parte delle organizzazioni sindacali che lo hanno sottoscritto.

Secondo un diverso orientamento[239] con l'espressione "contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente" il legislatore intendeva invece riferirsi ai contratti collettivi effettivamente esistenti ed applicati dal cessionario al momento del trasferimento d'azienda.

In questo senso il mantenimento dei vecchi trattamenti collettivi fino alla loro naturale scadenza opererebbe quindi solo in caso di assenza di copertura collettiva del nuovo datore di lavoro, mentre tutte le volte in cui presso quest'ultimo sia applicato un diverso contratto collettivo dello stesso livello, l'effetto di sostituzione del precedente contratto collettivo con quello vigente presso il cessionario opererebbe automaticamente per effetto della cessione stessa.

Secondo tale impostazione il legislatore avrebbe così voluto privilegiare l'esigenza di uniformità della regolamentazione contrattuale[240], vietando che per i lavoratori ceduti siano applicati trattamenti collettivi differenziati rispetto a quelli vigenti per i dipendenti del cessionario. Tale interpretazione sarebbe poi del tutto compatibile con i principi della prevalenza del contratto collettivo *superveniens* su quello previgente e del divieto della deroga *in peius* al contratto previgente, poiché il contratto *superveniens* può certamente derogare quello precedente in senso sfavorevole, senza però incidere sui diritti facenti parte del patrimonio del lavoratore in quanto già acquisiti prima dell'operazione traslativa[241].

La giurisprudenza di legittimità[242], aderendo al secondo orientamento, ha affermato che solo nell'ipotesi in cui l'impresa acquirente non applichi alcun contratto collettivo, ai lavoratori ceduti si applichi il contratto collettivo che regolava il rapporto presso il cedente.

La Corte di Cassazione[243] ammette quindi la possibilità di trattamenti deteriori per i lavoratori coinvolti dall'operazione traslativa[244], nel caso in cui si verifichi l'immediata sostituzione della

---

239 A favore di questa tesi Tosi P. (1991), *La nuova disciplina del trasferimento d'azienda*, Giornale dir. lav. E relazioni ind., Maresca A. (1991), *La salvaguardia dei diritti dei lavoratori trasferiti*, Lavoro e Inf., citati da De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), *op. cit.*.

240 Scarpelli F. (2004), *op. cit.* segnala come spesso siano le stesse imprese a preferire di mantenere al loro interno trattamenti collettivi differenziati al fine di ridurre i costi. L'autore sottolinea come la tesi della sostituzione dei precedenti trattamenti collettivi con le nuove fonti applicate dal cessionario si fondi sostanzialmente su argomenti privi di rilevanza giuridica e sia in contrasto con le regole di efficacia dei contratti collettivi evidenziando come la scelta di una determinata fonte collettiva richieda il consenso di entrambe le parti del rapporto collettivo onde per cui una modifica di tale scelta non può avvenire se non in via nuovamente negoziale.

241 Foglia R. (2011), *L'armonizzazione comunitaria in materia di trasferimento d'azienda*, in Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè editore.

242 Cass. 8 settembre 1999, n. 9545 confermata dalle sentenze più recenti Cass. 4 febbraio 2008, n. 2609 e Cass. 19 aprile 2006, n. 9052, citate da Foglia R. (2011), *op. cit.*.

243 Cass. 8 settembre 1999, n. 9545, con citazione Scarpelli F. (2004), *op. cit.*.

disciplina collettiva dell'alienante con la contrattazione collettiva dell'acquirente, ossia qualora quest'ultimo sia già vincolato da un contratto collettivo di pari livello. L'inciso introdotto dal d.lg. n. 18/2001 secondo cui "l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello" sembra confermare l'interpretazione secondo cui la contrattazione collettiva dell'acquirente sostituisce immediatamente e in tutto la disciplina collettiva dell'alienante[245]: esso chiarisce che l'effetto di sostituzione può prodursi ad ogni livello contrattuale e non solo a livello aziendale (l'unico nell'ambito del quale può intervenire il c.d. "contratto d'ingresso"[246]).

In tema di conservazione dei diritti derivanti dal rapporto di lavoro con l'impresa cedente, la giurisprudenza di legittimità[247] ha inoltre sottolineato che l'art. 2112 c.c. non ha la finalità di garantire l'omogeneità dei trattamenti retribuitivi e normativi all'interno dell'entità aziendale risultante dal trasferimento, ma ha come obiettivo la salvaguardia dei crediti già maturati dal lavoratore e il rispetto dei trattamenti previgenti.

La direttiva 77/187/CEE, poi 2001/23/CE, all'art. 3 comma 3, sembra esprimersi in senso contrario rispetto alla disciplina nazionale, poiché si limita a disporre che il cessionario "mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo", precisando poi che le condizioni di lavoro convenute nel contratto collettivo del cedente debbano essere garantite almeno per il primo anno successivo al trasferimento[248].

Il legislatore italiano sembra avere infatti disatteso l'obbligo secondo cui gli Stati membri possono limitare il periodo di mantenimento delle condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo presso il cedente purché esso non sia inferiore ad un anno.

---

244 Si rammenta che qualora a seguito dell'applicazione del contratto collettivo del cessionario si realizzi un mutamento sostanziale delle condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro, è riconosciuta al lavoratore la facoltà di dimettersi entro tre mesi dal trasferimento.

245 In questo senso Cester C. (2001), *Trasferimento d'azienda e rapporti di lavoro: la nuova disciplina*, in Lav. giur., con citazione di Cosio R. (2011), *La cessione delle imprese*, in *Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea* a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè editore.

246 Nella relazione al d.lgs. n. 18/2001 (citata da Cosio R. (2011), *op. cit.*) si precisa che la previsione secondo cui "l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello" si rende necessaria "in un sistema come quello italiano, caratterizzato da articolazione dei livelli contrattuali". In virtù di tale articolazione della contrattazione collettiva si potrebbe infatti configurare, a titolo di esempio, l'ipotesi in cui l'imprenditore cessionario, che applica un contratto collettivo nazionale, debba continuare a dare applicazione ai trattamenti previsti dalla contrattazione aziendale vigente presso l'impresa cedente fino alla loro scadenza o fino alla stipulazione di un contratto aziendale nell'impresa del cessionario (anche nella forma del contratto collettivo di ingresso).

247 Cass. 23 dicembre 2003, n. 19681 citata da Foglia R. (2011), *op. cit.*.

248 La direttiva 77/187/CEE recita testualmente: "Gli Stati membri possono limitare il periodo di mantenimento delle condizioni di lavoro purché esso non sia inferiore ad un anno."

Se la direttiva comunitaria sembra perseguire l'obiettivo di garantire la continuità dei trattamenti collettivi e la rappresentanza per i lavoratori ceduti nel periodo successivo alla cessione, in modo tale da consentire "alle relazioni collettive e di rappresentanza di riassettarsi, per poi tornare ai fisiologici sviluppi affidati ai rapporti di forza"[249], con l'art. 2112 c.c. (nella versione successiva alla novella del 2001) il legislatore italiano ha voluto garantire al lavoratore una copertura contrattuale sotto il profilo collettivo ma non certo l'immutabilità della fonte collettiva applicabile.

L'applicazione del principio dell'interpretazione conforme alla *ratio* e agli scopi della direttiva parrebbe indurci ad escludere la possibilità di una sostituzione immediata della disciplina collettiva del cedente con quella del cessionario.

Alcune argomentazioni a sostegno della tesi della "sostituzione immediata" possono essere individuate nella decisione della Corte di giustizia del 9 marzo 2006, causa C-499/04[250] laddove la Corte ha precisato che il limite temporale di un anno previsto dal terzo comma dell'art. 3 della direttiva 77/187/CEE non integra la regola che lo precede ma ha carattere "sussidiario" rispetto a questa, poiché è destinato ad operare solo nell'ipotesi in cui non si sia verificata "l'applicazione di un altro contratto collettivo".

Ai fini della corretta interpretazione della Direttiva non si può inoltre non tenere conto del mancato accoglimento della proposta di modifica dell'art. 3 della direttiva 77/187/CEE, avanzata dal Comitato economico e sociale, volta appunto ad evitare che il proseguimento delle condizioni di lavoro stabilite dal contratto collettivo applicato dal cedente potesse essere escluso quando l'attività dell'entità oggetto di trasferimento fosse coperta "dal contratto collettivo professionale a cui è vincolato l'interprete"[251].

Nella'appendice n. 3 si proporrà un esempio di lettera con cui viene comunicata la modificazione soggettiva del datore di lavoro, sia nel caso in cui l'operazione traslativa non determini il cambiamento dei trattamenti collettivi applicati dal cedente, sia nell'ipotesi in cui la cessione del rapporto di lavoro comporti l'applicazione del CCNL del cessionario.

---

249 Scarpelli F. (2004), p. 24, *op.cit.* .

250 La Corte di Giustizia è stata chiamata a pronunciarsi sul tema delle ripercussioni giuridiche del trasferimento d'azienda sui diritti collettivi trasferiti al nuovo titolare dell'azienda ai sensi dell'art. 3 n. 1 della direttiva 77/187 ed, in particolare, a chiarire se la direttiva dovesse essere intesa in senso statico, laddove il cessionario non si debba ritenere vincolato da contratti collettivi successivi a quelli in vigore al momento del trasferimento, oppure in senso dinamico, rinviando cioè ai contratti collettivi conclusi dopo la data del trasferimento. La Corte di Giustizia, optando per la prima interpretazione, ha sottolineato che qualora si procedesse ad un'interpretazione dinamica della direttiva verrebbe messo in discussione il diritto fondamentale del cessionario a non associarsi (sul tema si veda Cosio R. (2011), pp. 354-357 *op. cit.*).

251 Si veda G.U. C 255 del 7 novembre 1975, 25, citato da Cosio R. (2011), p. 359 *op. cit.* .

4.5 Il trasferimento d'azienda in frode alla legge

E' indubbio che il ricorso a forme di decentramento e di parcellizzazione dell'assetto produttivo rappresenti per molte imprese la strategia necessaria per la competitività poiché consente di realizzare una più efficiente combinazione dei fattori produttivi coerentemente alle esigenze di specializzazione e di convenienza economica.

Nell'ambito di questa fisiologica evoluzione del sistema produttivo si profilano però forme di esternalizzazione fraudolente poste in essere attraverso una serie di atti negoziali che hanno come fine ultimo quello di aggirare norme imperative poste a tutela dei lavoratori.

La realtà infatti ha dimostrato come la disciplina posta a salvaguardia dei diritti dei lavoratori coinvolti nel mercato delle esternalizzazioni possa essere utilizzata per realizzare "operazioni che penalizzano illegittimamente la collettività dei lavoratori, anche attraverso scelte arbitrariamente discriminatorie ai danni di taluni di essi"[252].

Il d.lgs. 276/2003 ha rappresentato, come abbiamo visto *supra*, un significativo mutamento di prospettiva nella direzione della flessibilità: si è passati da un approccio tendenzialmente repressivo nei confronti delle forme di decentramento produttivo alla tipizzazione di specifiche forme contrattuali che riconoscono esplicitamente la possibilità di realizzare forme di esternalizzazione di segmenti dell'attività produttiva[253]. Non si può negare che le novità introdotte in materia di trasferimento del ramo d'azienda dal d.lgs. 276/2003, porgendo il fianco a possibili condotte manipolative da parte di cedente e cessionario, possono determinare una compressione dell'apparato garantistico dei lavoratori: la previsione del requisito della preesistenza dell'autonomia funzionale oggetto dell'operazione traslativa aveva come obiettivo primario quello di evitare il ricorso a questo istituto al solo fine di sbarazzarsi del personale sgradito. Inoltre l'incertezza nella definizione stessa del concetto di autonomia funzionale del ramo oggetto di cessione comporta notevoli svantaggi in termini di certezza del diritto con ricadute dannose oltre che per i lavoratori, anche per la stessa classe imprenditoriale[254].

Si è assistito così negli ultimi anni alla tendenza (manifestatasi soprattutto nella giurisprudenza di merito[255]) a ricorrere a strumenti tradizionali del diritto civile, quali la sanzione della nullità *ex* art. 1344 c.c., al fine di colpire l'utilizzo fraudolento dell'esternalizzazione.

Prima di procedere ad una breve analisi dell'applicabilità dell'istituto della frode alla legge in ipotesi di trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda sembra utile ricordare che i processi di

---

252 Vidiri G. (2004), p. 64, *op. cit*..

253 Bolego G. (2011), *Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro,* CEDAM.

254 Sul tema delle conseguenze deleterie che l'incertezza del diritto provoca sul versante economico si veda Vidiri G. (2004), *La certezza del diritto e l'interpretazione dei contratti collettivi,* in Dialoghi fra dottrina e giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 1, 81 e ss..

255 Corte d'Appello di Napoli, 23 marzo 2001, con nota di Nicolosi M. (2012), *op. cit.* .

ristrutturazione aziendale attuati attraverso gli strumenti di decentramento produttivo disciplinati principalmente dal d.lgs. 276/2003, oltre a rispettare le disposizioni di legge ivi espressamente previste devono necessariamente evitare di porsi in contrasto con i valori costituzionali di sicurezza, libertà e dignità umana (art. 41, secondo comma, Cost.) che costituiscono i principi invalicabili posti come limite "esterno" alla libertà di iniziativa economica[256].

Peraltro si osserva che anche il divieto di frode alla legge costituisce un limite all'esercizio dell'autonomia privata: seppure, in via di principio, ogni attività avente finalità economiche sia tesa a realizzare al meglio l'interesse di chi agisce, l'esercizio della libertà di iniziativa economica può essere ascrivibile al preciso intento di sottrarsi alle norme che implicano svantaggi per una o per entrambe le parti dell'operazione economica.

La frode alla legge, ai sensi dell'art. 1344 c.c., si realizza nell'ipotesi in cui le parti pongano in essere un negozio formalmente rispettoso della legge, al solo fine di eludere l'applicazione di una norma imperativa sfavorevole.

Va precisato che l'elusione di una norma inderogabile di legge può essere conseguita sia ponendo in essere un solo negozio sia mediante un'articolata combinazione negoziale preordinata alla realizzazione del risultato vietato dalla legge. Si pensi ad esempio all'ipotesi in cui un datore di lavoro riorganizzi la propria impresa, aggregando un certo numero di lavoratori in un'articolazione funzionalmente autonoma, che verrà poi ceduta ad un altro imprenditore. Il cedente invocando l'art. 2112 c.c. che, come abbiamo visto, prevede l'automaticità del passaggio dei lavoratori presso il cessionario in caso di mutamento del soggetto datore di lavoro, realizza così una riduzione del personale senza dover sostenere i costi, sociali ed economici di un licenziamento collettivo *ex* l. n. 223 del 1991. Va inoltre segnalato che qualora la cessione dell'articolazione funzionalmente autonoma avvenisse nei confronti di un cessionario che non raggiunge il requisito occupazionale previsto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, ovvero la soglia dei 15 dipendenti, quest'ultimo successivamente al trasferimento potrà procedere al licenziamento dei lavoratori del ramo senza dover applicare la disciplina maggiormente protettiva prevista per le imprese con più di 15 addetti.

Nelle ipotesi appena descritte né il controllo giudiziale di legittimità teso ad accertare l'effettiva sussistenza della fattispecie "trasferimento di ramo d'azienda", né il controllo sul rispetto della procedura sindacale prevista dall'art. 47 della l. n. 429 del 1990 risultano idonei a garantire la tutela dei lavoratori cui è preordinato l'art. 2112 c.c..

Per evitare che la disciplina civilistica del trasferimento d'azienda e di ramo di azienda sia strumentalmente utilizzata per coprire manovre elusive finalizzate all'espulsione di quote di personale, si rende necessario un controllo giudiziale che non si limiti a valutare la legittimità dell'operazione e il rispetto delle regole ordinatorie previste dalla legge, ma che consideri la liceità

[256] Costantini S. (2011), *Limiti all'iniziativa economica privata e tutela del lavoratore subordinato: il ruolo delle c.d. clausole sociali*, IANUS.

dell'intera operazione economica ai sensi del'art. 1344 c.c., al fine di sanzionare con la nullità quei contratti di cessione del ramo di azienda sostanzialmente preordinati a realizzare quella situazione oggettiva che consente di eludere l'applicazione di una serie di norme imperative poste a protezione dei lavoratori[257].

In merito a tale soluzione la giurisprudenza di legittimità si è espressa con giudizi talora discordanti. La Corte di Cassazione nella sentenza 2 maggio 2006, n. 10108, ha escluso l'applicabilità della *fraus legi* in ipotesi di trasferimento di ramo d'azienda ad un soggetto che, in ragione delle sue caratteristiche patrimoniali, imprenditoriali e in base alle circostanze del caso concreto, renda probabile la cessazione di ogni attività produttiva con conseguente risoluzione dei rapporti di lavoro. Secondo la Corte di Cassazione la nullità del negozio traslativo esaminato è da escludersi poiché il risultato proprio del trasferimento di ramo d'azienda di dismettere la veste di imprenditore e di datore di lavoro, con le relative obbligazioni, non può considerarsi in nessun caso vietato dalle norme poste a tutela e garanzia dei lavoratori, posto che l'applicazione di tali norme non dipende dalle circostanze della operazione traslativa in cui si trovano coinvolti i lavoratori. La decisione della Suprema Corte muove essenzialmente dal riconoscimento della libertà assoluta dell'imprenditore di dismettere l'azienda, diritto costituzionalmente garantito (art. 41 Cost.) che non incontra nessun limite, nemmeno nel caso in cui il trasferimento del ramo d'azienda "lungi dal tendere alla conservazione dell'azienda, si realizzi in condizioni e con modalità tali da rendere probabile la dissoluzione". In altre parole la legittimità della cessione non è subordinata alla "prognosi favorevole alla continuazione dell'attività produttiva" presso il nuovo imprenditore, non potendo imporre al cedente l'onere "di verificare le capacità e potenzialità imprenditoriali del cessionario". Tale affermazione trova conferma nel fatto che dal sistema delle garanzie apprestate dalla l. n. 223 del 1991 non si ravvisano precetti che vietino di cedere l'azienda o che impongano di cederla solo qualora non sussistano elementi tali da rendere inevitabile quegli esiti sostanzialmente equivalenti a quelli espressamente vietati dalla legge.

Nella decisione appena menzionata la Corte di Cassazione, chiamata a stabilire se il venir meno del diritto alla conservazione del rapporto di lavoro con il cessionario costituisse risultato vietato *ex* art. 1344 c.c., non ha potuto che rispondere negativamente: la libertà di iniziativa economica che

[257] Bolego G. (2011), *op. cit.*. Bolego G. evidenzia come nel contesto incerto e in evoluzione in cui si colloca il fenomeno delle esternalizzazioni, per contrastare le operazioni fraudolente consentendo invece il decentramento ispirato a logiche di efficienza e convenienza economica, non ci si possa affidare a riforme di legge elaborate in risposta alle operazioni elusive già registrate. In questo senso né la proposta di regolamentare in modo differenziato il trasferimento di ramo d'azienda, subordinando il passaggio dei lavoratori alle dipendenze del cessionario al loro necessario consenso, né quella di stabilire il principio del mantenimento dei diritti e dei trattamenti acquisiti dai lavoratori presso il cedente, se più favorevoli, sembrano possedere la valenza generale necessaria per fronteggiare le manovre fraudolente che potrebbero essere escogitate in futuro.

consente all'imprenditore anche di cedere l'azienda non contrasta con i principi generali di tutela della persona e del diritto al lavoro poiché questi non forniscono tutela al diritto al mantenimento di un determinato posto di lavoro ma riconoscono garanzia costituzionale al diritto di non subire un licenziamento arbitrario.

Sulla scia delle conclusioni raggiunte in alcune decisioni della giurisprudenza di merito[258] ma in netta contrapposizione con la sentenza appena citata e commentata, la Corte di Cassazione[259] ha invece confermato la sentenza impugnata del Tribunale di Gorizia, che aveva accertato la nullità di un contratto di affitto di azienda rilevando l'"evidente" richiamo all'istituto del contratto in frode alla legge (art. 1344 c.c.), poiché la cessione del ramo d'azienda aveva costituito in concreto il mezzo per eludere il disposto dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

La Suprema Corte ha precisato che, affinché si possa configurare l'ipotesi della frode alla legge, si deve manifestare una consapevole "divergenza fra la causa tipica dell'atto negoziale e la determinazione causale del suo autore indirizzato alla elusione di una norma imperativa"[260] sottolineando che tale violazione può essere accertata tramite il ricorso ad un giudizio di secondo grado teso a valutare se, nel caso concreto, l'operazione complessiva (ossia l'insieme di negozi funzionalmente collegati) sia stata posta in essere al solo fine di giungere al medesimo risultato vietato dalla legge. In tal senso l'affidabilità economica del cessionario può considerarsi uno degli indici presuntivi di cui tener conto al fine di accertare l'intento fraudolento sotteso alla combinazione di atti posta in essere dalle parti.

Sembra opportuno soffermare l'attenzione sulle peculiari problematiche relative alla tendenza sempre più diffusa che vede il coinvolgimento di più società collegate nell'attuazione del trasferimento totale o parziale d'azienda.

E' infatti frequente nell'ambito dei cosiddetti gruppi di impresa assistere a operazioni che prevedono dapprima la cessione di un ramo di azienda da una società controllante verso una sua controllata e successivamente il trasferimento di quest'ultima ad un'altra società, tramite cessione di quote di partecipazioni societarie.

---

[258] Corte Appello Napoli 25 Marzo 2001, Trib. Nocera Inferiore 29 Maggio 2001, Trib. Treviso 4 Novembre 2003, Trib. Padova 25 Maggio 2002, Trib. Bologna 27 Ottobre 2004, con nota di Nicolosi M. (2004), *op. cit.*. Tali pronunce sanzionano come nullo per frode alla legge il contratto di cessione di d'azienda qualora sia strumentalmente utilizzato dall'imprenditore per eludere la legislazione vigente in materia di licenziamento allo scopo di sbarazzarsi dei lavoratori eccedenti.

[259] Cass. 7 febbraio 2008, n. 2874, con nota di Cosio R. (2011), *op.cit.*. Nel caso di specie il cedente ha trasferito un ramo di azienda tramite un contratto di affitto (eseguito in modo formalmente ineccepibile) di un punto vendita commerciale ad una società con meno di sedici dipendenti, la quale dopo aver proceduto alla risoluzione dei rapporti di lavoro del personale impiegato nel punto vendita ha risolto il contratto di affitto con il cedente, permettendo così al vero cessionario di subentrare quale nuovo titolare del ramo alleggerito.

[260] Cass. 7 febbraio 2008, n. 2874, citata da Foglia R. (2011), *op. cit.*.

Se da una parte tali operazioni economiche e di riassetto societario possono essere finalizzate a perseguire obiettivi di efficienza, produttività e specializzazione compatibili con l'ordinamento, è chiaro che il ricorso a intrecci contrattuali che vedono il coinvolgimento di più imprese dello stesso gruppo può risultare funzionale alla realizzazione di strategie volte ad eludere la normativa posta a tutela dei lavoratori coinvolti in tali operazioni[261].

Poiché nel nostro ordinamento il gruppo di società è privo di autonoma soggettività giuridica, il problema della tutela dei lavoratori nell'ambito di un collegamento societario non risulta di facile soluzione: ciascuna impresa del gruppo in quanto dotata di soggettività giuridica autonoma rimane l'unico datore di lavoro del personale impiegato nell'attività produttiva da essa esercitata anche se la titolarità sostanziale dei rapporti di lavoro è imputabile di sovente alla capogruppo, che di fatto esercita il proprio potere decisionale sull'attività controllata[262].

Sul tema, nella seconda parte della sentenza della Corte di Giustizia 6 marzo 2014, C-458/12 (Amatori L. e altri - Telecom tali Spa) si afferma che, non potendosi rinvenire nella direttiva 2001/23 alcuna disposizione da cui emerga che l'indipendenza del cessionario nei confronti del cedente rappresenti un presupposto ai fini dell'applicazione della stessa direttiva, si ritiene compatibile con l'ordinamento comunitario quella normativa nazionale che consente "la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nell'ipotesi in cui, dopo il trasferimento della parte di impresa considerata, tale cedente eserciti un intenso potere di supremazia nei confronti del cessionario"[263].

Appare però evidente che in taluni casi, al fine di mascherare operazioni interpositorie, alla cessione di un ramo d'azienda segue l'internalizzazione del segmento ceduto con modalità che consentono un forte controllo societario o un'intensa monocommittenza. Numerose esperienze giurisprudenziali dimostrano che spesso i lavoratori, attraverso queste operazioni, vengono privati di garanzie economiche di cui godevano quando erano alle dipendenze del cedente e che l'unicità di

---

261 A titolo di esempio, l'appartenenza ad un gruppo permette di evitare che i lavoratori di una società controllata vengano conteggiati come parte dell'organico della controllante contribuendo a determinarne il requisito dimensionale; consente inoltre l'utilizzazione della prestazione dello stesso lavoratore da parte delle diverse imprese del gruppo tesa anche ad impedire il conseguimento di benefici in termini di anzianità di servizio; la creazione del gruppo può inoltre risultare funzionale a sottrarre al lavoratore determinati diritti sindacali.

262 Bolego G. (2011), *op. cit.*, evocando l'art. 31 del d.lgs. 276 del 2003 nella parte in cui riconosce ai gruppi di d'impresa *ex* art. 2359 c.c. la possibilità, per tutte le società controllate, di delegare alla società capogruppo lo svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro e previdenza, sottolinea come tale norma, chiarendo che con la delega di funzioni non vi è trasferimento al gruppo della titolarità dei rapporti di lavoro delle società che vi appartengono, conferma il principio secondo cui le singole società mantengono la propria personalità giuridica. Il gruppo di imprese, non potendo considerarsi come un autonomo centro di imputazione di rapporti giuridici, assume una rilevanza meramente economica e non giuridica.

263 Bollettino Adapt 2014/03, Corte di Giustizia Europea 6 marzo 2014, C-458/12, in www.bollettinoadapt.it.

imputazione dei rapporti di lavoro potrebbe invece consentire loro di beneficiare di discipline di tutela più favorevoli.

Sulla questione dell'individuazione del datore di lavoro effettivo nei gruppi di imprese la Corte di Giustizia, chiamata a individuare il soggetto a cui imputare il rapporto di lavoro in una situazione di apparente multidatorialità, ha oltrepassato la barriera formale del contratto di lavoro sottolineando che qualora, "in seno a un gruppo di società, coesistono due datori di lavoro, uno avente rapporti contrattuali con i lavoratori di detto gruppo e l'altro avente rapporti non contrattuali con essi, può essere considerato un "cedente" ai sensi della direttiva 2001/23 anche il datore di lavoro responsabile dell'attività economica dell'entità trasferita che, a tale titolo, stabilisce rapporti di lavoro con i lavoratori di tale entità" anche in assenza di rapporti contrattuali con i lavoratori in parola[264].

Questa pronuncia, basandosi sul principio secondo cui il datore di lavoro è l'effettivo utilizzatore della prestazione di lavoro e l'identificazione del cedente deriva dal mero dato della perdita della qualità di datore di lavoro, offre però spunti che muovono in senso contrario alla considerazione unitaria del gruppo di impresa che aveva trovato qualche riconoscimento nella giurisprudenza italiana[265].

Si segnala inoltre un ulteriore orientamento, secondo cui, dovendo escludersi la possibilità di attribuire personalità giuridica al gruppo di imprese, in ipotesi di forte integrazione e gestione unitaria dell'attività d'impresa di gruppo, i rapporti di lavoro di cui le imprese del gruppo si avvalgono possano considerarsi come instaurati tra il lavoratore da un lato e una pluralità di imprese responsabili solidalmente verso il lavoratore dall'altro[266].

Come si è già evidenziato *supra*, oltre alla difficile identificazione dell'effettivo centro di imputazione dei rapporti di lavoro, il fenomeno dei gruppi di impresa lancia nuove sfide al diritto del lavoro poiché spesso il ricorso alla formazione del gruppo è finalizzato a realizzare la situazione

---

264 Corte d Giustizia 21 ottobre 2010, causa C-242/09, *Albatron Catering BV – Bondgenoten Roest* con citazione di Nicolosi M. (2014), *Trasferimento di ramo d'azienda e giurisprudenza europea, tra eccessi di tutela ad effetti discorsivi a danno dei lavoratori*, in Diritto delle Relazioni Industriali n. 3/XXIV – 2014.

265 Cass. 22 marzo 2010, n. 6843, Cass. 9 dicembre 2009, n. 25763, Cass. 10 aprile 2009, n. 8809, Cass. 15 maggio 2006, n. 11107, con nota di Perulli A. (2014), *Profili di tutela del reddito dei lavoratori nell'ambito dei gruppi di imprese*, www.adalbertoperulli.it. L'autore segnala che secondo la giurisprudenza di legittimità esiste un unico centro di imputazione dei rapporti qualora ricorrano una serie di elementi di carattere fattuale ed economico. Secondo la giurisprudenza di legittimità tra gli elementi presuntivi di cui tenere conto a sostegno del criterio dell'unicità vi è la verifica dell'esistenza di un'unica struttura organizzativa e produttiva, di un'integrazione delle attività svolte dalle diverse imprese del gruppo che sottende un interesse comune, di un coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da poter essere identificabile un unico soggetto direttivo, l'utilizzazione contemporanea di una prestazione lavorativa da parte delle diverse imprese del gruppo.

266 Cass. 17 gennaio 1977, n. 2378, Cass. 24 marzo 1982, n. 1863, Cass. 6 novembre 1982, n. 5825, con nota di Bolego G. (2011), *op. cit.*.

oggettiva che consente di eludere l'applicazione di norme imperative poste a tutela dei lavoratori: come è ormai noto infatti, la struttura, le caratteristiche ed il tipo di impresa, pur non incidendo sul contratto individuale di lavoro, determinano il quadro normativo e le tutele applicabili al rapporto di lavoro stesso.

L'applicazione del divieto di interposizione o del meccanismo della codatorialità attengono alla ricerca dei profili di illegittimità della fattispecie costitutiva del gruppo o della modalità di gestione dei rapporti di lavoro nell'ambito di forme di collegamento societario, qualora, ad esempio, una delle società del gruppo realizzi una fornitura di lavoro alle altre consociate oppure quando, in base alle effettive modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possa riconnettersi la contitolarità soggettiva del rapporto di lavoro in capo a una pluralità di datori di lavoro obbligati solidalmente. Tali tecniche di tutela però non presentano alcuna utilità laddove non sia possibile dimostrare la violazione diretta di un divieto e l'operazione economica posta in essere sia finalizzata a realizzare uno scopo illecito.

L'istituto della *fraus legi*, quale rimedio esperibile solamente dopo che si sia accertata l'inapplicabilità delle altre tecniche di tutela, permette di ripercorrere a ritroso la fattispecie a formazione progressiva che ha portato alla costituzione del gruppo, individuando il profilo di illiceità dello scopo perseguito, anche se l'operazione economica è stata posta in essere attraverso una serie di atti formalmente legittimi.

Quanto esposto finora evidenzia come i fenomeni di esternalizzazione e parcellizzazione delle imprese comportino un'accentuazione delle problematiche relative al controllo giudiziale, che non può più limitarsi a valutare il rispetto della disciplina normativa degli atti o dei contratti di riorganizzazione d'impresa, ma deve spingersi a pronunciarsi in ordine alla liceità del risultato effettivamente perseguito attraverso le sempre più complesse operazioni economiche poste in essere dagli imprenditori.

In merito al ruolo attribuito all'art. 1344 c.c. per colpire gli atti e i contratti che costituiscono il mezzo per eludere talune norme di carattere protettivo e di natura imperativa, parte della dottrina[267] ha evidenziato come tale disposizione rappresenti una forma di tutela assolutamente residuale che si presenta come scarsamente efficace in ragione della notevole difficoltà nel dimostrare in giudizio la sussistenza di un elemento soggettivo quale è il motivo fraudolento.

Va però precisato che il carattere fraudolento del negozio va valutato in maniera oggettiva con riferimento allo scopo diverso ed ulteriore rispetto a quello perseguito attraverso il singolo negozio giuridico.

L'istituto della frode alla legge pur assumendo i caratteri di una tecnica di tutela puramente residuale appare particolarmente importante poiché consente di far emergere la mancanza di un

[267] M. T. Carinci (2006), *Il divieto generale di frode alla legge nel sistema delineato dal d.lgs. n. 276/2003 in materia di esternalizzazioni*, con nota di Bolego G. (2011), *op. cit.*.

interesse delle parti meritevole di tutela, smascherando quindi l'operazione economica nella parte in cui pregiudica gli interessi dei lavoratori.

A tal fine il giudice di merito, ricorrendo alla prova presuntiva, dovrà valorizzare tutti quegli indizi sintomatici dell'illiceità del risultato perseguito dall'operazione economica considerata nel suo complesso. Assumeranno quindi rilievo alcune particolari circostanze quali, a titolo di esempio, l'inserimento di clausole e patti aggiuntivi inusuali, il carattere fittizio delle forme negoziali scelte dalle parti, la contiguità temporale di una pluralità di atti posti in essere ai fini di eludere la normativa. In presenza di tali indici, non si potrà che riconoscere la sussistenza della frode alla legge laddove, non potendosi rinvenire un interesse delle parti oggettivamente accertabile, l'intera operazione economica posta in essere non trovi altra spiegazione, se non quella di realizzare quella situazione oggettiva che riduce il bagaglio di tutele di cui godevano i lavoratori prima dell'adozione del negozio fraudolento.

CAPITOLO V

Procedura di partecipazione sindacale e adempimenti pratici.

5.1 Considerazioni introduttive.

L'art. 47 della l. n. 428/1990, dando attuazione alla Direttiva 1977/187/CE[268], ha introdotto nel nostro ordinamento l'obbligo di informazione e consultazione sindacale in ipotesi di trasferimento d'azienda o di un suo ramo.

Il recepimento di tali prescrizioni comunitarie, introducendo specifici diritti di informazione e valutazione congiunta in favore delle organizzazioni sindacali e, più in generale, delle forme di rappresentanza dei lavoratori, ha determinato un rilevante potenziamento della tutela collettiva per i lavoratori coinvolti nel processo circolatorio del compendio aziendale[269].

Il legislatore comunitario infatti, nel tentativo di realizzare un bilanciamento tra i diversi e spesso divergenti interessi in gioco nelle vicende traslative delle imprese, ha voluto così ampliare e rafforzare l'ambito di intervento dell'azione sindacale, imponendo ai soggetti coinvolti nell'operazione traslativa limiti procedimentali e sostanziali volti a indirizzare le parti verso la contrattazione collettiva, ritenuta la sede più idonea alla mediazione e conciliazione tra i rispettivi e contrapposti interessi di cui sono portatori i lavoratori da una parte e i datori di lavoro dall'altra.

Va però sottolineato che la normativa attribuisce ai soggetti collettivi un ruolo meramente "partecipativo" e "proceduralizzato"[270]: il confronto tra il datore di lavoro e le organizzazioni rappresentative dei lavoratori imposto dalla procedura partecipativa può incidere in concreto nella determinazione delle ricadute finali sui rapporti di lavoro, ma non può spingersi ad erodere la libertà delle scelte imprenditoriali che hanno condotto all'operazione traslativa.

Si evidenzia quindi come la tecnica della procedimentalizzazione ben si presti a contemperare quanto previsto dall'art. 41 della Costituzione: è chiaro che la partecipazione sindacale è finalizzata a garantire la posizione dei lavoratori coinvolti nel trasferimento, anche se l'onere imposto al datore di lavoro di osservare l'*iter* descritto dall'art. 47 della l. n. 428/1990 non può tradursi in una

---

[268] Come già segnalato *supra* (si veda paragrafo 2.4) il ritardo di quasi tredici anni nel recepimento della direttiva 1977/187/CE è costato alla Stato italiano una condanna per inottemperanza degli obblighi comunitari (Corte di Giustizia, 10 luglio 1986, C-235/84)

[269] Si segnala che il legislatore italiano aveva già fatto riscorso alla tecnica della c.d. procedimentalizzazione dei poteri datoriali in materia di CIGS e licenziamenti collettivi prescrivendo il preventivo coinvolgimento del sindacato nelle scelte imprenditoriali che comportano ripercussioni negative sui lavoratori.

[270] Nicolosi M. (2012), p. 83, *op. cit.* .

limitazione della sua libertà organizzativa ma può al limite orientare le sue scelte verso un risultato condiviso[271].

Nel presente capitolo si analizzerà la procedura di informazione e consultazione sindacale prevista in ipotesi di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, con particolare riferimento alle incertezze interpretative sollevate in merito all'applicazione della normativa sul tema.

Per completezza di esposizione, il capitolo si concluderà con un breve disamina degli adempimenti di carattere pratico che gravano sul cedente e sul cessionario in ipotesi di trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda.

5.2 La procedura di partecipazione sindacale *ex* art. 47 l. n. 428/1990.

L'attuale formulazione dell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, così come risultante in seguito alle modifiche apportate dall'art. 2 del d.lgs. n. 18/2001, introduce l'obbligo per cedente e cessionario di comunicare per iscritto alle organizzazioni sindacali indicate l'intenzione di procedere al trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda qualora "siano complessivamente occupati più di quindici lavoratori".

L'obbligo di fornire le informazioni dovute alle organizzazioni sindacali risiede in capo tanto del cedente quanto del cessionario qualora si intenda trasferire un'azienda (o un suo ramo) che occupa complessivamente più di quindici dipendenti. Al riguardo, la novella del 2001 ha fugato alcune perplessità in merito al campo di applicazione della procedura, sottolineando che la soglia occupazionale minima dei 15 lavoratori deve essere riferita all'azienda cedente considerata nel suo complesso, anche nei casi in cui oggetto dell'operazione traslativa sia solo un ramo di essa che occupa un numero di lavoratori inferiore. Il requisito occupazionale viene quindi verificato solo con riferimento all'azienda cedente, poiché l'azienda del cessionario, potendo benissimo essere anche di nuova costituzione, potrebbe non occupare alcun dipendente[272].

Va inoltre precisato che ai fini dell'accertamento della dimensione occupazionale si fa ricorso ai criteri già elaborati in giurisprudenza[273] in relazione agli artt. 18 e 35 dello Statuto dei Lavoratori[274].

---

271 Zoli C. (2004), *La procedura di partecipazione sindacale in tema di trasferimento d'azienda*, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

272 Zoli C. (2004), *op. cit.* . L'autore precisa inoltre che in ipotesi di trasferimento d'azienda mediante contratto per persona da nominare o a favore di terzi o conseguente all'aggiudicazione di una gara di appalto, la comunicazione iniziale debba essere resa dagli iniziali contraenti o dalla pubblica amministrazione.

273 Corte d'appello Milano 9/02/2004, Trib. Milano 09/12/2010, Cass. 17/02/2012 n. 2315, citate in Requisiti dimensionali, Giurisprudenza, Licenziamento, Reintegrazione nel posto di lavoro in DL online, Rivista telematica di diritto del lavoro, www.di-elle.it.

274 Si veda Romei R. (1993), *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda*, Giuffrè, Maresca A. (1992), *Tutela collettiva e garanzie individuali del lavoratore nel trasferimento d'azienda* in AA.VV.,

Il computo dei lavoratori ai fini della sussistenza del requisito numerico dovrebbe quindi essere effettuato "sulla base del criterio della normale occupazione, il quale implica il riferimento all'organigramma produttivo o, in mancanza, alle unità lavorative necessarie, secondo la normale produttività dell'impresa"[275] valutata avendo a riferimento un congruo periodo di tempo anteriore al trasferimento.

In base a quanto appena precisato, ai fini dell'accertamento del requisito dimensionale vanno quindi computati lavoratori licenziati in prossimità dell'operazione traslativa laddove si dimostri che la riduzione dell'organico non sia esito di oggettive condizioni di mercato o di comprovate esigenze economiche dell'impresa ma sia tesa a realizzare manovre elusive del datore di lavoro.

Vanno invece esclusi dal suddetto computo i lavoratori a termine assunti in sostituzione di lavoratori assenti che conservano però il proprio posto di lavoro, gli apprendisti[276], i lavoratori a domicilio, i lavoratori somministrati. Per quanto concerne i prestatori di lavoro intermittente o part-time, ai fini della determinazione della dimensione occupazionale questi saranno computati in proporzione dell'orario di lavoro effettivamente svolto[277].

Definiti pertanto i soggetti su cui ricade l'obbligo di fornire l'informazione, passiamo all'individuazione dei soggetti titolari del diritto di informazione e consultazione.

La norma, in seguito alla novella del d.lgs. n. 18/2001, individua quali destinatari della comunicazione iniziale le rappresentanze sindacali unitarie, ovvero: le rappresentanze sindacali aziendali, i sindacati di categoria che abbiano stipulato il contratto collettivo applicato dalle imprese coinvolte nel trasferimento ed, in mancanza delle predette rappresentanze sindacali, i sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi[278].

La modifica operata dal d.lgs. n. 18/2001, nel tentativo di adeguare la norma in commento al mutato scenario delle rappresentanze sindacali privilegiando l'effettiva capacità rappresentativa dei sindacati nei luoghi di lavoro, risponde altresì all'esigenza di assicurare una maggiore omogeneità nell'assetto delle relazioni sindacali, in modo che i soggetti titolari del diritto di partecipazione alla

---

Trasferimento d'azienda e rapporti di lavoro: la nuova disciplina, in NLCC, con nota di Zoli C. (2004), *op. cit.*.

275 Cass. 17/02/2012, n. 2315, *op.cit.* .

276 Si veda art. 57 comma 2 del d.lgs. n. 276/2003.

277 Piccioli S. (2006), *Il trasferimento d'azienda*, Adapt, www.csmb.unimo.it.

278 Il primo comma dell'art. 47, l. n. 428/1990, recitava: "Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 c.c., un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di 15 lavoratori, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno 25 giorni prima, alle rispettive rappresentanze sindacali costituite, a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale."

procedura prevista in ipotesi di trasferimento d'azienda siano gli stessi che hanno stipulato i contratti collettivi applicati nelle imprese coinvolte nell'operazione traslativa.

A supporto di tale tesi si segnala che la disposizione in analisi, nell'identificare i sindacati esterni titolari del diritto di informazione, individua quali destinatari della comunicazione le organizzazioni che hanno "stipulato" i contratti collettivi applicati, escludendo quindi le associazioni che hanno semplicemente aderito al contratto collettivo sottoscrivendolo[279].

Si precisa che, allorché in una medesima impresa convivano delle rappresentanze sindacali aziendali e una rappresentanza sindacale unitaria, tanto le r.s.a. quanto l'r.s.u., congiuntamente, devono essere destinatarie dell'informativa.

Resta inteso inoltre che, oltre che alle rappresentanze sindacali costituite nello stabilimento direttamente interessato dalla vicenda traslativa, le informazioni dovranno essere fornite anche alle rappresentanze collettive costituite in tutte le unità produttive del cedente e cessionario che risentano, anche indirettamente, degli effetti del trasferimento.

Per quanto concerne l'individuazione delle associazione datoriali destinatarie dell'informativa, si ritiene che la normativa in commento[280], riferendosi all'associazione territoriale cui cedente e cessionario aderiscono o conferiscono il mandato, non abbia inteso escludere quali destinatarie dell'informativa le altre associazioni di categoria[281].

Il legislatore, al primo comma dell'art. 47 della l. n. 428/1990, dispone che la comunicazione alle organizzazioni sindacali debba essere fornita per iscritto[282], almeno 25 giorni prima del contratto definitivo o del raggiungimento "di un'intesa vincolante tra le parti", qualora questa sia precedente (quest'ultima precisazione è stata introdotta dal d.lgs. n. 18/2001)[283].

---

279 Zoli C. (2004), *op. cit.* .

280 La formulazione dell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, risultante dalle modifiche apportate dall'art. 2 del d.lgs. n. 18/2001, recita: "In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta inteso l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato."

281 Santoro Passarelli G. (2014), *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'impresa e di articolazione funzionalmente autonoma*, Giappichelli editore. A sostegno di tale tesi l'autore richiama gli Accordi Interconfederali 5 maggio 1965 sui licenziamenti per riduzione del personale e 25 gennaio 1990 punto 2.3 sulle controversie relative a ristrutturazioni comportanti eccedenze strutturali, nonché l'art. 5 legge 20 maggio 1975, n. 164.

282 La violazione della forma scritta dell'informazione non comporta antisindacalità della condotta laddove si dimostri che le rappresentanze sindacali siano state tempestivamente e compiutamente informate (Pretore di Torino 9 maggio 1992, MGL, 2000, 1, 9, in Buffa F., De Lucia G. (2006), op.cit.).

283 Al riguardo la direttiva n. 2001/23/CE, all'art. 7, par. 1, primo e secondo comma, prevede che la comunicazione sia effettuata "in tempo utile prima dell'attuazione del trasferimento" ed in ogni caso, per quanto concerne i dipendenti del cessionario, prima che "siano direttamente lesi dal trasferimento nelle loro condizioni di impiego e di lavoro".

La previsione di un termine e la perentorietà del disposto di legge sembrano essere in linea con la *ratio* della scelta del legislatore: è infatti evidente che il legislatore abbia voluto garantire la posizione dei lavoratori direttamente o indirettamente coinvolti nella vicenda traslativa attraverso l'intervento delle parti sindacali già nel corso delle trattative, affinché le parti possano valutare tutti gli aspetti dell'operazione, ivi comprese le ricadute di tale operazione sulle sorti dei lavoratori.

Si segnala che la previsione di una comunicazione anticipata rispetto all'esito delle trattative solleva una serie di problematiche in merito all'individuazione della data da cui far decorrere a ritroso il termine dei 25 giorni. Lo scopo dell'informazione preventiva come si è visto è quello di agevolare le organizzazioni sindacali nell'intelligibilità dell'intenzione fornendo un quadro completo delle conseguenze dell'operazione connesse alle sorti dei lavoratori. Appare però evidente che le ricadute di operazioni spesso complesse sulle posizioni soggettive del personale sono difficilmente individuabili 25 giorni prima del perfezionamento di un'intesa vincolante tra le parti che si può sostanziare, ad esempio, in un semplice contratto preliminare precorritore di un futuro atto di cessione[284].

La novella del 2001 introduce una novità di decisiva importanza obbligando cedente e cessionario a far conoscere alle controparti sindacali il proprio progetto di cessione prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento stesso. Tale previsione, la cui violazione fa scaturire le conseguenze sanzionatorie previste al successivo comma tre della norma stessa, consente infatti alle organizzazioni sindacali di intervenire attraverso azioni preventive volte a condizionare i termini contrattuali della stessa operazione traslativa[285].

Sembra utile però ribadire che il rigoroso obbligo dettato dalla direttiva 2001/23/CE, recepito poi nel nostro ordinamento, di fornire un'informazione precisa e compiuta degli elementi costitutivi del progetto traslativo è finalizzato a rendere effettiva la consultazione con le organizzazioni sindacali destinatarie della comunicazione ma non anche a riconoscere loro la possibilità di sindacare sul merito delle scelte imprenditoriali di cedente e cessionario[286], in virtù dei precetti di cui all'art. 41 Cost.

---

284 In merito alle difficoltà circa l'individuazione della data da cui far ricorrere a ritroso il termine dei 25 giorni si segnala che alcuni autori hanno proposto di far decorrere i 25 giorni dalla sottoscrizione del contratto definitivo, ritenendo ammissibile che la procedura in commento sia attivata anche successivamente alla eventuale stipula di un contratto preliminare. In questo senso Rotondi F., Collia F. (2001), La comunicazione nel trasferimento d'azienda, in Dir. & Prat. Lav. n. 19/2001, con nota di Rotondi F. (2011), *Trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda*, in Dir. & Prat. Lav. n. 16/2011.

285 Franceschinis L. (2001), *Le recenti modifiche legislative in materia di trasferimento d'azienda*, in Approfondimenti, www.di-elle.it.

286 Foglia R. (2011), *op. cit.* .

Per quanto concerne il contenuto dell'informazione, il primo comma dell'art. 47, l. n. 428/1990, così come novellato dal d.lgs. n. 18/2001 che ha inserito tra gli obblighi informativi anche la data o la proposta di data del trasferimento, traspone di fatto le prescrizioni della direttiva 2001/23/CE.

Nell'ambito della procedura di informazione e consultazione in esame, nella comunicazione preventiva devono essere indicate la data del trasferimento (o, qualora cedente e cessionario non ne abbiano certezza, la data presumibile della cessione), i motivi del programmato trasferimento, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori coinvolti nella vicenda traslativa e le misure previste nei confronti di questi ultimi[287].

Uno degli aspetti su cui si è più dibattuto per quanto attiene il contenuto dell'informazione è la previsione dell'informazione dei motivi del trasferimento.

Secondo alcuni autori infatti, il diritto di informazione delle organizzazioni sindacali attribuisce alle organizzazioni sindacali un potere di controllo sui motivi del trasferimento, pertanto vanno ricomprese nei motivi della programmata operazione traslativa non solo le strategie economiche e produttive di cedente e cessionario[288] ma anche le notizie relative alla gestione complessiva dell'impresa[289].

Secondo altra parte della dottrina, invece, l'indicazione normativa in commento non implica che le organizzazioni sindacali destinatarie dell'informazione possano sindacare sui motivi di carattere economico e finanziario alla base delle scelte imprenditoriali dei datori di lavoro né opporsi alla vicenda traslativa in ipotesi di dissenso. In questa prospettiva, dunque, oggetto dell'informazione sono i motivi del trasferimento che comportano delle "conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori" (come precisato dallo stesso art. 47 l. n. 428/1990), dal momento che la disposizione di legge impone a cedente e cessionario di informare con correttezza e buona fede le organizzazioni sindacali destinatarie, in modo da consentire l'instaurarsi di un dialogo proficuo con queste ultime[290].

Se è indubbio che le rappresentanze sindacali non sono legittimate ad esprimersi sull'opportunità della scelta imprenditoriale e tantomeno ad opporsi alla vicenda traslativa, è pure evidente che la

---

287 Piccioli S. (2006), *op. cit.* .

288 Perulli A. (1992), *I rinvii all'autonomia collettiva: mercato del lavoro e trasferimento d'azienda*, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind., con nota di Santoro Passarelli G. (2014), *op.cit.*.

289 Guaglianone L. (1992), *Le procedure di informazione e consultazione*, in Nuove Leggi Civ. Comm., con nota di Santoro Passarelli G. (2014), *op.cit.*.

290 Sul tema si segnala la sentenza 13 febbraio 2013, n. 3537, in cui la Corte di Cassazione ha respinto il ricorso delle organizzazioni sindacali che chiedevano venisse dichiarato antisindacale il comportamento di cedente e cessionario per l'omissione dei motivi del trasferimento d'azienda, sottolineando che "il legislatore richiede l'indicazione dei 'motivi' e non anche le ragioni della loro giustificatezza […]. Il fine non è quello di spiegare le ragioni giustificatrici dell'atto, ma solo quello di dare ai sindacati questa, insieme ad altre informazioni […], al fine di consentire loro di scegliere se richiedere o meno l'esame congiunto e, in caso positivo, di parteciparvi in modo informato."

conoscenza delle ragioni economiche e degli obiettivi della riorganizzazione aziendale è indispensabile per poter consentire la partecipazione effettiva del sindacato nella successiva fase di consultazione e per verificare, in sede di esame congiunto, le ricadute che derivano dall'operazione traslativa sui rapporti di lavoro[291].

Per dare corretta applicazione all'obbligo imposto dal primo comma dell'art. 47, l. n. 428/1990 cedente e cessionario sono inoltre tenuti a dare comunicazione delle conseguenze giuridiche economiche e sociali che dalla vicenda traslativa derivano a ciascun lavoratore sia per quanto attiene il rapporto individuale che in termini di disciplina collettiva applicabile.

In merito all'obbligo di informare le rappresentanze sindacali delle eventuali misure previste per i lavoratori[292], si segnala che tali misure possono essere meglio definite in sede di esame congiunto e quindi inserite nell'accordo eventualmente stipulato in sede di esame congiunto.

La disposizione in esame, disciplinando un tipo di informazione siffatta tutela dunque l'interesse delle rappresentanze sindacali ad essere tempestivamente informate prima che con il trasferimento si concretizzino effetti negativi per i lavoratori. L'interesse dei singoli lavoratori non è tutelato se non indirettamente attraverso il rispetto di una procedura d'informazione poiché la partecipazione sindacale è pur sempre finalizzata alla tutela delle condizioni d'impiego e di lavoro dei prestatori di lavoro interessati dal trasferimento[293].

Si spiega quindi perché l'inosservanza degli obblighi di informazione alle rappresentanze sindacali indicate nella norma sia configurabile come condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 l. n. 300/1970.

Alle rappresentanze sindacali destinatarie della comunicazione di cui sopra è rimessa la facoltà di richiedere a cedente e cessionario di procedere all'esame congiunto delle notizie oggetto dell'informativa. Trattasi di una fase eventuale attivabile dalle parti sociali tramite richiesta scritta, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione iniziale, da cui scaturisce per cedente e

---

[291] Zoli C. (2004), *op. cit.* a sostegno di tale argomentazione segnala che soprattutto nei casi in cui l'esame congiunto conduca alla stipula del cosiddetto accordo d'ingresso con la previsione di condizioni peggiorative per i lavoratori coinvolti, potrebbe risultare davvero difficile per le rappresentanze sindacali valutare l'effettivo impatto di tali operazioni sui rapporti di lavoro senza conoscerne appieno le ragioni di cui il trasferimento costituisce conseguenza diretta.

[292] Si pensi ad esempio all'ipotesi in cui si intenda avviare la procedura per la riduzione del personale. La Corte di Cassazione pronunciatasi sul tema con la sentenza n. 8292 del 10 aprile 2006 ha affermato che, ai fini dell'esclusione dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., è necessario che attraverso delle trattative con le organizzazioni sindacali effettuate ai sensi del primo e del secondo comma dell'art. 47 si giunga alla stipula di un accordo sul mantenimento parziale dell'occupazione (in Foglia R. (2011), p. 334, *op. cit.*).

[293] Santoro Passarelli G. (2014), *op.cit.*.

cessionario l'obbligo di avviare un confronto con i soggetti sindacali che ne abbiano fatto domanda[294] nei 7 giorni successivi.

Proprio in merito alla natura dell'obbligo posto a carico del datore di lavoro si segnalano diversi orientamenti interpretativi. Secondo parte della dottrina, infatti, la disposizione in commento si limiterebbe a porre a carico di cedente e cessionario l'obbligo di consultare le rappresentanze sindacali al fine di valutare insieme a queste ultime l'impatto del trasferimento sui rapporti di lavoro[295]. Altra parte della dottrina[296] interpreta tale obbligo come un preciso dovere di procedere a una vera e propria trattativa, che le parti sono tenute a condurre nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

Tale orientamento sembra trovare conferma nella pronuncia della Corte di Giustizia, 8 giugno 1994, C-382/92[297], secondo la quale non può considerarsi conforme alla direttiva comunitaria una normativa nazionale che non imponga a cedente e cessionario un preciso obbligo a procedere ad una fase di negoziazione con le rappresentanze sindacali.

Se vi è dunque l'obbligo del datore di lavoro di avviare la procedura di consultazione e di trattare con le organizzazioni sindacali che hanno presentato richiesta di esame congiunto, non vi è però l'obbligo per le parti coinvolte di addivenire ad un accordo, poiché trascorso il termine di dieci giorni previsto dal secondo comma per l'esaurimento della procedura, cedente e cessionario potranno procedere ad attuare le misure programmate.

Al tavolo negoziale la trattativa verterà quindi sulle informazioni oggetto delle comunicazione iniziale e le organizzazioni sindacali che vi prenderanno parte avranno la facoltà di attuare le strategie sindacali che ritengono opportune sulla base delle notizie ricevute e di avanzare delle proposte. Decorsi dieci giorni dall'avvio dei negoziati, le imprese interessate, in virtù del principio di libertà di iniziativa economica privata, potranno comunque procedere con il trasferimento attuando le misure nei confronti dei lavoratori rese necessarie dall'operazione traslativa.

Si può invece parlare di onere a contrarre per il datore di lavoro nelle ipotesi in cui si intenda ottenere la deroga o la disapplicazione dell'art. 2112 c.c.: il quinto comma dell'art. 47, l. n. 428/1990 richiede a tal fine che sia raggiunto un accordo collettivo nel corso delle consultazioni

---

294 Zoli C. (2004), *op. cit.* segnala che la normativa comunitaria, all'art.7.2 della direttiva n. 2001/23/CE impone a cedente e cessionario l'attivazione della fase di consultazione qualora prevedano misure nei confronti dei lavoratori; l'avvio di tale procedura non risulta quindi essere subordinato alla scelta discrezionale delle parti sociali.

295 In tal senso Romei R. (1993), *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda*, Giuffrè, con nota di De Luca Tamajo S. (2011), *Trasferimento d'azienda, disarticolazione dei processi produttivi e tutela dei lavoratori*, www.elea.unisa.it.

296 In questa direzione si sono espressi, tra gli altri, Perulli A. (1992), *I rinvii all'autonomia collettiva: mercato del lavoro e trasferimento d'azienda*, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind., Cosio R. (1995), *Discipline del trasferimento d'azienda*, Franco Angeli con nota di Zoli C. (2004), *op. cit.*.

297 Zoli C. (2004), *op. cit.* .

sindacali di cui ai primi due commi[298]. Attraverso tale accordo sindacale si potrà quindi derogare al principio della responsabilità solidale tra cedente e cessionario, oppure esentare il cessionario dall'applicare i trattamenti economici e normativi applicati dal cedente prima della vicenda traslativa, ovvero prevedere che il personale eccedentario rimanga alle dipendenze del cedente.
Va però ricordato che la disapplicazione delle tutele di cui all'art. 2112 c.c. è ammessa solo qualora l'accordo collettivo sia finalizzato alla conservazione, anche parziale, dei posti di lavoro[299].
Si segnala infine che gli obblighi di informazione e di esame congiunto di cui alla norma in commento devono essere necessariamente rispettati anche qualora la decisione di procedere al trasferimento sia stata assunta da un'impresa controllante dell'azienda cedente (come precisato al quarto comma dell'art. 47, l. n. 428/1990). In tale ipotesi la controllante dovrà trasmettere all'impresa controllata tutte le informazioni in merito al trasferimento ma il soggetto obbligato ad assolvere agli obblighi di cui all'art. 47 della l. n. 428/1990 sarà comunque il cedente controllato, anche laddove la lacunosità e incompletezza delle informazioni siano da imputare alla controllante.
Nell'appendice n. 1 si presenterà un caso di trasferimento di ramo d'azienda proponendo la comunicazione alle rappresentanze sindacali *ex* art. 47 della l. n. 428/1990, comma 1, nonché i verbali di accordo sindacale cui sono addivenute le parti al termine della procedura di informazione e consultazione sindacale.

5.3 Condotta antisindacale *ex* art. 28 in ipotesi di inadempimento degli obblighi di informazione e consultazione sindacale.

L'art. 9 della direttiva 2001/23/CE prescrive agli Stati membri di introdurre nei rispettivi ordinamenti un'adeguata tutela giurisdizionale azionabile qualora i lavoratori e/o i loro rappresentanti "si ritengano lesi dall'inosservanza degli obblighi" dettati dalla direttiva stessa.
Il terzo comma dell'art. 47 della l. n. 428/1990, come modificato dalla novella del 2001, qualifica il mancato assolvimento degli obblighi di cui al primo e al secondo comma della predetta legge quale condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 l. n. 300/1970.
Tale soluzione è apparsa sostanzialmente conforme alla fonte comunitaria in quanto il ricorso alla condotta antisindacale ben si presta ad essere utilizzabile per qualsiasi violazione della procedura partecipativa, ma ha sollevato una serie di dubbi in merito alle conseguenze derivanti dall'accertamento dell'antisindacalità della condotta sul negozio traslativo e sugli effetti di quest'ultimo.

---

298 In tal senso Zoli C. (2004), *op. cit.*.

299 Nella sentenza della Corte di Cassazione 4 novembre 2014, n. 23473, viene precisato che la deroga anche in *peius* del trattamento dei lavoratori "si giustifica con lo scopo di conservare i livelli occupazionali, quando venga trasferita l'azienda di un'impresa insolvente e si legittima con la garanzia della conclusione di un accordo collettivo idoneo a costituire norma derogatoria della fattispecie".

Va innanzitutto precisato che la novella apportata dal d.lgs. n. 18 del 2001 ha risolto un dubbio che scaturiva dall'originaria formulazione della norma in commento laddove qualificava come antisindacale il mancato assolvimento dell'obbligo di effettuare l'esame congiunto, non prevedendo alcunché in ipotesi di inosservanza degli obblighi di informazione[300].

Tale estensione consente di ricondurre al comportamento antisindacale per mancato rispetto degli obblighi procedurali di cui al primo comma della norma in commento anche l'ipotesi di insufficienza dell'informativa[301]. La giurisprudenza chiamata a stabilire se lo svolgimento di trattative serie e trasparenti possa sanare eventuali carenze dell'informativa resa alle rappresentanze sindacali si è tuttavia espressa in senso favorevole, precisando che l'incompletezza dell'informazione "può essere sanata nella fase di consultazione, senza che l'azione sindacale sia in alcun modo pregiudicata né tantomeno compromessa"[302]. Tale soluzione appare ancora discutibile, poiché la stessa questione affrontata in tema di licenziamenti collettivi è stata risolta in senso diametralmente opposto, anche nei casi in cui la trattativa si sia conclusa con la sottoscrizione di un accordo[303].

Il mancato espletamento della procedura di informazione e consultazione sindacale configura quindi un'ipotesi espressa di condotta antisindacale laddove "impedisca o limiti l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale"[304]. Rimangono però da chiarire alcuni aspetti particolarmente controversi in merito al contenuto ed agli affetti del provvedimento reso ai sensi dell'art. 28 l. n. 300/1970.

Il provvedimento di accertamento dell'antisindacalità della condotta, in base a quanto disposto dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, deve essere seguito dall'ordine di "cessazione del comportamento illegittimo" e di "rimozione degli effetti". Per quanto concerne l'ampiezza dell'ambito della rimozione degli effetti sono state avanzate letture assai diverse.

Alcuni autori[305] si sono infatti spinti fino a sostenere l'invalidità dell'operazione traslativa posta in essere in violazione dei doveri in questione. Sulla stessa posizione si sono attestate alcune pronunce della giurisprudenza in cui si è affermato che il mancato rispetto degli obblighi procedurali *ex* art.

---

300 La dottrina maggioritaria aveva già posto rimedio a tale imprecisione estendendo il ricorso alla condotta antisindacale anche in ipotesi di violazione degli obblighi di informazione sindacale. Si veda Passarelli Santoro G. (2001), *Il trasferimento d'azienda rivisitato*, in MGL, Romei R. (1993), *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda*, Giuffrè Editore, con nota di Zoli C. (2004), *op. cit.*.

301 De Angelis L. (2004), *op. cit.*.

302 Trib. Arezzo 11 febbraio 2008, in Riv. It. Dir. Lav., in Giurisprudenza, Trasferimento d'azienda, Condotta Antisindacale, www.di-elle.it

303 Zoli C. (2004), *op. cit.*.

304 Buffa F., De Lucia G. (2006), p. 104, *op. cit.* evidenzia il c.d. "carattere ellittico" della norma in commento, strumento che tutela ogni inadempimento degli obblighi informativi che determini l'impossibilità di richiedere l'esame congiunto.

305 Perulli A. (1992), *I rinvii all'autonomia collettiva: mercato del lavoro e trasferimento d'azienda*, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind., Guaglianone L. (1992), *Le procedure di informazione e consultazione sindacale*, in NLCC, con nota di Zoli C. (2004), *op. cit.*.

47 l. n. 428/1990, qualificandosi quale condotta antisindacale, determina "la nullità dello stesso negozio traslativo", "con la conseguenza che la rimozione degli effetti della condotta antisindacale può realizzarsi dichiarando la nullità dell'atto traslativo medesimo realizzato in violazione delle disposizioni di legge"[306].

Secondo altra parte della dottrina, maggioritaria, il provvedimento giudiziale di accertamento della condotta antisindacale, piuttosto che incidere sulla validità del negozio di trasferimento, andrebbe a intervenire sull'efficacia dello stesso. Saranno quindi i provvedimenti che cedente e cessionario hanno intenzione di adottare conseguentemente al trasferimento ad essere investiti dalla mancata osservanza delle procedure collettive: la cessione manterrebbe i propri effetti, ma il provvedimento *ex* art. 28 dello Statuto dei lavoratori potrebbe invece incidere sulle misure prese nei confronti dei lavoratori interessati dal trasferimento.

Tale tesi trova conferma nella più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione secondo cui l'osservanza delle procedure sindacali non costituisce un presupposto di legittimità né un requisito di validità del trasferimento; di conseguenza un comportamento datoriale che compromette oggettivamente l'efficace espletamento del ruolo delle organizzazioni sindacali è sì "configurabile come condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 l. n. 330/1970, ma non incide sulla validità del negozio traslativo"[307].

A sostegno di questo orientamento va inoltre ribadito che il ruolo del sindacato nell'ambito degli obblighi procedurali dettati dalla norma in commento non investe la fattispecie traslativa ma le sole conseguenze che da essa derivano ai lavoratori; va da sé che la violazione dei predetti obblighi piuttosto che influire sulla validità e sulla legittimità del negozio traslativo potrebbe invece incidere sull'efficacia dello stesso[308]. Rimane quindi da chiarire se la temporanea inefficacia del negozio traslativo debba intendersi come assoluta, cioè tale da incidere sull'intero atto negoziale[309], o relativa, tale cioè da sospendere il prodursi di effetti solo con riguardo ai rapporti di lavoro.

---

306 Pret. Lodi, 28 Luglio 1995, cit. in Giurisprudenza, Trasferimento d'azienda, Condotta Antisindacale, www.di-elle.it, nella stessa direzione Pret. Roma, 22 febbraio 1995, Pret. Milano, 2 aprile 1996, Pret. Lecce, 27 Luglio 1998, con nota di Zoli C. (2004), *op. cit.*.

307 Cass. 4 gennaio 2000, n. 23, in Dir. Lav. 2000, pag. 405; nello stesso senso si segnalano Cass. 6 giugno 2003, n. 9130, in RFI, 2003, v. Lavoro (rapp.), 1410, con nota di Zoli C. (2004), *op. cit.*.

308 De Angelis L. (2004), *op. cit.*.

309 Sostengono la tesi secondo cui il provvedimento che accerta l'antisindacalità della condotta determinerebbe l'inefficacia dell'intero atto negoziale fino a che non siano adempiuti gli obblighi informativi e procedurali, Romei R. (1993), *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda*, Giuffrè Editore; Passarelli Santoro G. (1994), *Ancora sul trasferimento d'azienda*, in DL, I, 155; Cosio R. (1995), *Discipline del trasferimento d'azienda*, Ed. Franco Angeli, con nota di Zoli C. (2004), *op. cit.*.

Quest'ultima impostazione ha suscitato maggiori consensi in dottrina[310] ed è stata accolta dalla stessa giurisprudenza[311] proprio perché appare coerente con la *ratio* stessa della procedura di informazione e consultazione sindacale, prevista dal legislatore non quale requisito legale necessario ai fini del perfezionamento della cessione legale del rapporto di lavoro, ma quale tutela dell'interesse del sindacato a sviluppare la propria azione di tutela.

Poiché l'inadempimento degli obblighi procedurali previsti dall'art.47 della l. n. 428/1990 comporta l'oggettiva limitazione dell'azione sindacale dovuta alla carente informazione e consultazione, l'ordine giudiziale al datore di lavoro di rimuovere gli effetti della condotta antisindacale non potrà che riferirsi alle conseguenze e alle eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori che hanno subito il trasferimento senza il preventivo confronto con le organizzazioni sindacali[312].

Al riconoscimento dell'antisindacalità della condotta seguirà quindi la necessità di rimuovere gli effetti della condotta vietata ordinando a cedente e cessionario di esperire correttamente la procedura di informazione e consultazione ed invalidando gli atti e le misure adottate nei confronti dei lavoratori.

L'esecuzione di tale ordine sarà quindi demandata al destinatario dello stesso che si farà carico della responsabilità penale ai sensi dell'art. 650 c.p. in caso di mancata esecuzione[313].

La soluzione appena presentata non contrasta con la tesi secondo cui alle organizzazioni sindacali è rimessa la possibilità di esperire un'azione risarcitoria che si fondi sull'antigiuridicità del comportamento antisindacale e "quindi sull'illecito (contrattuale)"[314].

Quanto alla configurabilità dell'interesse ad agire per far valere in giudizio il mancato rispetto degli obblighi procedurali in capo ai singoli lavoratori i cui rapporti di lavoro siano stati oggetto di cessione, sia dottrina[315] che giurisprudenza[316] tendono a escludere che sussista una tale legittimazione attiva.

---

310 In questo senso Tosi P. (1991), *Due nodi della legge: informazione e consultazione*, Ed. Franco Angeli, Maresca A. (1992), *Gli obblighi di informazione e consultazione sindacale nel trasferimento di azienda*, Dir. Rel. Ind., 1992, 7, Lambertucci P. (1999), *Le tutele del lavoratore nella circolazione dell'azienda*, Giappichelli Editore, con nota di Zoli C. (2004), *op. cit.*.

311 Cass. 4 Giugno 2000, n. 23, Cass. 6 Giugno 2003, n. 9130, con nota di Zoli C. (2004), *op. cit.*.

312 Foglia R. (2011), *op. cit.* .

313 Buffa F., De Lucia G. (2006), *op. cit.* evidenzia come il provvedimento giudiziale di accertamento della condotta antisindacale non sia concepito come provvedimento costitutivo "idoneo, cioè, senza cooperazione dell'autore del comportamento, a realizzare direttamente la modificazione della realtà giuridica". In ipotesi in cui il provvedimento giudiziale venga emesso prima del trasferimento d'azienda, esso potrà imporre alle parti di esperire correttamente le procedure di informazioni consultazione sindacale; qualora però tale provvedimento sia violato, esso non sarà idoneo ad impedire la successiva operazione di cessione.

314 De Angelis L. (2004), p. 156, *op. cit.*.

315 Lambertucci P. (1999), *Le tutele del lavoratore nella circolazione dell'azienda*, Giappichelli Editore con nota di Buffa F., De Lucia G. (2006), *op. cit.* .

Tale tesi si fonda sulla considerazione che il mancato assolvimento degli obblighi procedurali previsti dal legislatore viola l'interesse delle rappresentanze sindacali a sviluppare consapevolmente ogni attività necessaria a favore dei lavoratori in modo da poter incidere efficacemente nella determinazione delle ricadute del trasferimento sui rapporti di lavoro, ma non incide sulla validità del negozio di cessione. Da qui l'irrilevanza dell'inadempimento della procedura di informazione e consultazione ai fini della nullità dell'atto di cessione da cui deriva il trasferimento del rapporto di lavoro in capo al cessionario.

Ulteriore conferma a tale orientamento deriva dal fatto che nel testo dell'47 della l. n. 428/1990 non si rinvengono norme tese ad invalidare la cessione del rapporto di lavoro in ipotesi di violazione dell'obbligo di consultazione. La valenza individuale degli obblighi informazione e consultazione sindacale è invece contemplata nel terzo comma dell'art. 5 della l. n. 223/1991, che, in materia di licenziamenti collettivi, prevede l'inefficacia del licenziamento per violazione delle procedure di cui all'art. 4 comma 12 della legge appena richiamata.

Ne consegue che ogni contestazione riguardante eventuali vizi procedurali potrà essere sollevata solo dalle organizzazioni sindacali, cui spetta quindi la valutazione della conduzione delle procedure imposte dalla normativa, a nulla rilevando che l'eventuale accordo che consegue all'esame congiunto sia stato stipulato nell'interesse e per la tutela dei diritti e delle aspettative dei lavoratori coinvolti[317].

5.4 Adempimenti pratici in ipotesi di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda.

Come si è già visto nei capitoli precedenti, la disciplina dell'art. 2112 c.c. trova applicazione in tutte le situazioni in cui il cedente sostituisca a sé il cessionario senza soluzione di continuità[318]. La principale tutela apprestata dall'ordinamento al lavoratore in ipotesi di trasferimento d'azienda o di un suo ramo è rappresentata dalla prosecuzione del rapporto di lavoro presso il cessionario.

---

316 Cass. 22 agosto 2005 n. 17072 Dir. e prat. lav. 2006, 528, in cui si precisa che "il mancato adempimento dell'obbligo di informazione costituisce comportamento contrario ai principi di correttezza e buona fede, il cui inadempimento rileva come condotta antisindacale, mentre i lavoratori, avendo un interesse di fatto al rispetto degli obblighi di comunicazione, non sono legittimati a far valere la carenza o la falsità delle informazioni."

317 Zoli C. (2004), p. 270, *op. cit.*. pur ammettendo l'assoluta prevalenza dell'interesse collettivo sostiene che la logica della procedimentalizzazione non esclude che i lavoratori possano agire in giudizio al fine di ottenere l'accertamento dell'inosservanza degli obblighi procedurali, la dichiarazione di invalidità dei provvedimenti in commento, nonché il risarcimento dei danni subiti. L'autore a sostegno di tale tesi ricorre all'art. 7 bis della direttiva n. 98/50/CE laddove impone che gli ordinamenti nazionali prevedano strumenti idonei a consentire anche ai lavoratori di agire in giudizio per tutelare i propri diritti.

318 Cass. 26 luglio 2011, n. 16255, in Manicastri M., Marazza M. (2012), *La Giurisprudenza del Lavoro 2011*, AIDP, Gruppo Lazio.

I rapporti di lavoro in corso con il cedente al momento del trasferimento continuano a tutti gli effetti con il cessionario il quale subentra in tutte le posizioni attive a passive facenti capo all'imprenditore uscente.

La successione legale nella titolarità del rapporto di lavoro non incide però sui diritti del lavoratore conferiti dal contratto o dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato con il cedente.

Il lavoratore conserva quindi i diritti maturati e facenti parte del propri patrimonio nonché il complessivo regolamento negoziale alla base del rapporto di lavoro.

Passati in rassegna gli obblighi procedurali che le aziende con più di 15 dipendenti sono tenute a rispettare in ipotesi di trasferimento d'azienda *ex* art. 2112 c.c., si procederà ad una breve disamina degli adempimenti di carattere previdenziale e assistenziale[319] posti a carico di cedente e cessionario per il subentro nell'esercizio dei diritti e/o nell'assoggettamento degli obblighi facenti capo all'imprenditore uscente.

a. Comunicazione al Centro per l'impiego

Entro 5 giorni dall'atto del trasferimento, il cessionario comunica al Centro per l'Impiego competente per territorio di aver rilevato un'attività economica aziendale e di essere quindi subentrato nella titolarità dei rapporti di lavoro interessati dall'operazione traslativa.

Tale comunicazione dovrà essere resa in via telematica[320] compilando il modello denominato "Unificato VARdatori". La Circolare del Ministero del Lavoro n. 8371 del 21.12.2007 chiarisce infatti che il predetto modello debba essere utilizzato in ipotesi di trasferimento d'azienda o di un suo ramo, precisando che ricadono all'interno di questa fattispecie tutte le operazioni che, a seguito di cessione o fusione, comportino il mutamento della titolarità dei rapporti di lavoro[321].

In particolare la circolare in commento precisa che nel caso in cui oggetto di cessione siano l'intera azienda o un suo ramo il cessionario sarà tenuto a comunicare, compilando gli opportuni quadri, la data e il tipo di trasferimento, i dati identificativi dell'azienda cedente, i dati identificativi dei lavoratori che, per effetto della vicenda traslativa proseguiranno il rapporto di lavoro alle sue stesse dipendenze, i dati di ciascuna sede lavorativa in cui i prestatori di lavoro ceduti saranno destinati.

In ipotesi di trasferimento d'azienda a seguito di fusione l'imprenditore subentrante dovrà presentare tante comunicazioni distinte quante sono le imprese cedenti per effetto della fusione, indicando per ciascun datore di lavoro cedente i lavoratori acquisiti ai sensi dell'art. 2112 c.c..

---

319 Non saranno oggetto di trattazione gli adempimenti relativi alla predisposizione, registrazione e pubblicità dell'atto di cessione, gli adempimenti fiscali e quelli previsti per soggetti iscritti a Albi, Ruoli, ecc.

320 Le imprese aventi sede legale nella Regione Veneto, possono adempiere a tale prescrizione attraverso il sistema Co_Veneto, nel portale www.venetolavoro.it.

321 Si precisa che il modello Unificato VARdatori deve essere compilato anche in ipotesi di modifica della ragione sociale del datore di lavoro. La semplice variazione della ragione sociale non ricade nella fattispecie disciplinata dall'art. 2112 c.c. e pertanto tale ipotesi non viene considerata ai fini della presente esposizione.

Non è previsto alcun obbligo in capo al cedente, a meno che prima dell'evento traslativo non si siano verificati licenziamenti o dimissioni del personale i forza presso la propria azienda. L'obbligo di comunicare la cessazione di un rapporto di lavoro deve essere assolto tramite la compilazione del modello "Unificato Lav" entro 5 giorni dall'evento.

L'appendice n. 4 riporta le modalità di compilazione della comunicazione in commento.

La comunicazione al Centro per l'Impiego effettuata in via telematica ha valore informativo anche nei riguardi dell'INPS, dell'INAIL e delle altre forme previdenziali sostitutive o esclusive.

b. INPS

Prima di procedere ad individuare gli adempimenti INPS che gravano su cedente e cessionario in seguito ad un operazione che comporti il trasferimento del complesso aziendale o di una sua parte, si segnala che tramite la comunicazione unica (c.d. "ComUnica") gestita dal Registro delle Imprese è possibile assolvere a diversi adempimenti, anche previdenziali, tramite un'unica procedura con effetti validi per INPS e INAIL. In alternativa cedente e cessionario possono procedere ad effettuare le comunicazioni richieste dal caso specifico attraverso i tradizionali servizi *online* sul portale dell'istituto.

Anche ai fini degli adempimenti Inps dobbiamo distinguere tra diverse ipotesi.

Il cedente dovrà procedere a comunicare alla sede Inps competente per territorio che i lavoratori coinvolti nell'operazione traslativa ai sensi dell'art. 2112 c.c. proseguono il loro rapporto di lavoro alle dipendenze del cessionario. Nell'ipotesi in cui il trasferimento abbia avuto ad oggetto l'intero complesso aziendale, l'impresa cedente potrà procedere a sospendere la propria posizione assicurativa qualora intenda in futuro riprendere l'attività tramite l'assunzione di nuovo personale, oppure potrà optare per cessare la matricola. Nel caso in cui oggetto del trasferimento sia un ramo d'azienda, il cedente manterrà la propria posizione assicurativa per la parte del complesso aziendale non interessata dalla cessione. Il datore di lavoro continuerà quindi ad effettuare le denunce contributive nel rispetto dei termini di legge, per il personale che rimane alle proprie dipendenze.

Il cedente è tenuto inoltre a far recapitare ai lavoratori che passano alle dipendenze del cessionario il modello CUD relativo alle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente, qualora al momento della cessione non siano già stati consegnati, ovvero il modello CUD relativo alle retribuzioni erogate nell'anno in corso fino al momento del mutamento della titolarità del rapporto di lavoro[322].

L'impresa cessionaria a sua volta potrebbe iniziare la propria attività in seguito alla vicenda traslativa stessa (si pensi al caso in cui viene conferito un ramo d'azienda a una società di nuova costituzione): in questo caso procederà all'apertura di una nuova posizione assicurativa presso la sede Inps competente per territorio inviando il modello DM68 in tempo utile per poter così

[322] Solo in ipotesi di operazione societaria che implichi l'estinzione del sostituto d'imposta precedente e la prosecuzione dell'attività da parte di un altro soggetto, è il subentrante l'obbligato alla consegna dei modelli CUD anche per il periodo dell'anno in cui il soggetto estinto era attivo.

adempiere ai primi versamenti nel rispetto dei termini di legge (entro il 16 del mese successivo a quello di competenza).

Nel caso in cui il cessionario fosse già in attività prima dell'operazione traslativa, ma l'attività rilevata per effetto del trasferimento fosse inquadrabile diversamente ai fini assicurativi previdenziali rispetto a quella esercitata, o se i dipendenti acquisiti continuassero a prestare la propria attività presso la sede del precedente datore di lavoro, egli dovrà procedere ad aprire una nuova posizione assicurativa presso la sede Inps di competenza, attraverso l'apposito modello di iscrizione (DM68) entro il sedicesimo giorno del mese successivo a quello in cui è divenuta operante la cessione (termine di legge per la denuncia contributiva).

c. <u>INAIL</u>

L'imprenditore cedente che in seguito al trasferimento del complesso aziendale intenda cessare la propria attività dovrà procedere, entro trenta giorni dalla cessione, a comunicare alla sede INAIL territorialmente competente che il personale già assicurato presso l'Istituto passa alle dipendenze del cessionario. Contestualmente richiederà la cessazione della PAT (posizione assicurativa territoriale). Tale adempimento sarà assolto con la comunicazione relativa alla cessazione dell'attività attraverso il servizio telematico "ComUnica".

Nel caso in cui oggetto di cessione sia un'articolazione autonoma del compendio aziendale e qualora tale variazione comporti una modificazioni di estensione e di natura del rischio assicurato, il cedente dovrà procedere a comunicare tale variazione direttamente all'Istituto con modalità telematica (in occasione dell'autoliquidazione procederà ad effettuare la denuncia delle minori retribuzioni ai fini del ricalcolo del premio anticipato da versare per i lavoratori rimasti alle proprie dipendenze).

Il cessionario che non risulta essere già intestatario di apposite posizioni assicurative con l'INAIL procederà a richiederne l'apertura tramite denuncia di iscrizione o di esercizio contestualmente all'inizio dell'attività con il personale trasferito ricorrendo al servizio telematico ComUnica.

Nel caso in cui il datore di lavoro subentrante sia già titolare di un rapporto assicurativo con l'Istituto dovrà verificare che la posizione assicurativa comprenda il rischio connesso alla nuova attività. Qualora la voce di tariffa già aperta risulti essere idonea a ricomprendere le lavorazioni svolte dal personale acquisito in seguito al trasferimento procederà ad effettuare la sola denuncia delle maggiori retribuzioni.

Se la voce di tariffa non risulta essere idonea a ricomprendere il rischio connesso alle lavorazioni dell'articolazione acquisita, dovrà comunicare la modifica dell'estensione o della natura del rischio entro 30 giorni da quando la cessione è divenuta operante.

Deve essere chiarito che, anche qualora il personale trasferito continui a svolgere l'attività lavorativa presso la sede del precedente datore di lavoro, il cessionario dovrà effettuare denuncia di variazione Inail per il tramite della comunicazione ComUnica.

Con istanza motivata, il cessionario potrà chiedere all'istituto di confermare in suo favore le eventuali oscillazioni favorevoli per andamento infortunistico già riconosciute al datore di lavoro cedente, sottolineando che la cessione ha comportato solamente il subentro del cessionario nell'attività prima svolta dal precedente imprenditore, non essendo intervenuti mutamenti nel rischio assicurato[323].

d. TFR

Come si è visto *supra*[324] il TFR, in quanto credito da lavoro, è soggetto alla disciplina di cui al secondo comma dell'art. 2112 c.c., per cui il cedente rimane responsabile in solido con il cessionario per la quota di trattamento di fine rapporto maturata nel periodo di lavoro fino al trasferimento, mentre il cessionario è l'unico obbligato per quanto concerne la quota maturata in seguito all'operazione traslativa.

Sono però necessarie alcune precisazioni in merito alle regole di gestione del TFR nei confronti del Fondo di Tesoreria INPS in ipotesi di trasferimento d'azienda.

Sul tema sono intervenute la circolare n. 70/2007 e il messaggio n. 21062 del 23 settembre 2009, in cui l'INPS ha dato precise indicazioni in merito al comportamento che cedente e cessionario devono tenere con riferimento agli obblighi contributivi nei riguardi del Fondo di Tesoreria in ipotesi di operazioni societarie che comportino la modifica della titolarità dei rapporti di lavoro senza soluzione di continuità.

Nell'ipotesi in cui l'operazione traslativa determini il passaggio di lavoratori da un'impresa soggetta al versamento al fondo di tesoreria ad un nuovo datore di lavoro estraneo alle disposizioni di cui all'art. 1, co. 755 e successivi, della l. n. 296/06, quest'ultimo erediterà tale obbligo limitatamente al personale acquisito per effetto del trasferimento, anche in assenza del requisito occupazionale previsto dalla norma (almeno 50 dipendenti occupati).

Qualora il cessionario che già occupa più di 50 lavoratori rilevi, in seguito al trasferimento, un complesso aziendale non soggetto al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria, sarà tenuto ad estendere tale obbligo al personale acquisito per successione universale.

Laddove entrambe le imprese coinvolte nell'operazione traslativa siano soggette agli obblighi in commento viene quindi assicurata la continuità dei versamenti al Fondo di Tesoreria. A tal fine,

---

323 Piccioli S. (2006), *op. cit.* . Generalmente un'azienda, per il periodo successivo al primo biennio, può ottenere una riduzione del tasso di premio ordinario Inail qualora l'andamento infortunistico aziendale (dato dal rapporto tra oneri e retribuzioni) risulti meno oneroso rispetto alla media nazionale. L'eventuale conferma in capo al cessionario delle eventuali oscillazioni favorevoli per andamento infortunistico di cui beneficiava il cedente discende dal principio secondo cui "la variazione degli elementi che non incidono sulla natura del rischio assicurato non ha alcuna influenza sul decorso dell'andamento infortunistico" aziendale (si veda Istruzione operativa 2 agosto 2002, *Oscillazione del tasso di premio per andamento infortunistico nel caso di variazione di elementi non influenti sulla natura del rischio, articolo 25, comma 2, delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi)*, INAIL, www.inail.it.

324 Capitolo IV, par. 4.2, nota 187.

nelle comunicazioni mensili provenienti dal flusso Emens/Uniemens, l'imprenditore subentrante dovrà segnalare i lavoratori passati alle sue dipendenze per effetto del trasferimento compilando l'elemento "Assunzione" con il codice tipo assunzione 2T (assunzione in carico di lavoratori in seguito a trasferimento d'azienda), indicando la matricola della posizione contributiva INPS di provenienza nel campo denominato "Matricola Provenienza".

L'imprenditore uscente dovrà invece compilare l'elemento "Cessazione" con il codice tipo cessazione 2T per tutti i lavoratori che proseguono il loro rapporto di lavoro senza soluzione di continuità presso il cessionario, senza valorizzare il campo "Matricola Provenienza".

L'istituto precisa inoltre che il datore di lavoro subentrante dovrà effettuare la rivalutazione delle quote di TFR avendo a riguardo anche quanto versato alla Tesoreria dall'azienda cedente (si applicherà la medesima logica per quanto concerne gli obblighi di versamento dell'imposta sostitutiva che grava sulle rivalutazioni del TFR).

e. ENASARCO

In ipotesi di trasferimento d'azienda o di un ramo di azienda il meccanismo di cui all'art. 2112 c.c., limitato dalla lettera della norma stessa ai rapporti di lavoro subordinato, non si ritiene applicabile ai rapporti di agenzia.

In base all'orientamento confermato dalla giurisprudenza di legittimità[325], ai contratti di agenzia va applicato infatti il meccanismo di successione di cui all'art. 2558 c.c. secondo cui il subingresso del cessionario è automatico e l'agente conserva tutti i diritti che derivano dal mandato (ivi inclusa l'anzianità maturata) salvo diverso accordo tra cedente e cessionario[326].

Conseguentemente l'azienda cedente dovrà comunicare all'Enasarco la risoluzione del mandato di agenzia entro 30 giorni dall'evento traslativo del compendio aziendale.

Il cessionario a sua volta dovrà comunicare all'Enasarco che, per effetto del trasferimento del complesso aziendale, ha rilevato i mandati di agenzia in essere con l'impresa cedente, chiedendo perciò di confermare a suo favore la posizione assicurativa già aperta da quest'ultima presso l'istituto.

f. Altri adempimenti fiscali connessi alla gestione dei rapporti di lavoro.

Si segnala che nei casi in cui l'operazione traslativa sia intervenuta in corso d'anno il datore di lavoro subentrante dovrà effettuare il conguaglio fiscale tenendo conto anche dei redditi corrisposti dall'impresa cedente.

---

325 Cass. 16 maggio 2000, n. 6351, con nota in Baldi R., Venezia A. (2008), *Il contratto di agenzia: la concessione di vendita, il franchising*, Giuffrè Editore

326 All'agente è rimessa la facoltà di recedere dal contratto di agenzia trasferito entro tre mesi dalla notizia del trasferimento qualora sussista una giusta causa di recesso.

Per quanto concerne le imposte oggetto di rateizzazione (addizionali regionali e comunali e imposte da conguaglio da assistenza fiscale), spetta al cessionario, quale nuovo sostituto di imposta, proseguire nel prelevare l'importo non ancora trattenuto dal cedente.

Il cedente, in quanto sostituto d'imposta originario, dovrà porre in essere tutti gli adempimenti necessari affinché il datore di lavoro subentrante acquisisca i dati necessari alla corretta gestione delle trattenute[327].

[327] Mazzon M. (2014), *Alcune particolarità sul trasferimento d'azienda e gestione amministrativa*, in La Circolare di Lavoro e Previdenza n. 6 del 14 febbraio 2014, Euroconference.

Conclusioni

Le considerazioni esposte nel presente elaborato evidenziano come i processi di esternalizzazione, sintomatici del passaggio da un modello di produzione fordista al c.d. post-fordismo, abbiano imposto al diritto del lavoro di rivedere i propri orientamenti, pur mantenendo la propria funzione protettiva nei confronti dei lavoratori coinvolti nelle forme di parcellizzazione, smaterializzazione e decentramento dell'impresa.

Strumento principe cui le imprese fanno ricorso per esternalizzare attività prima svolte internamente nell'ambito dei complessi processi di riorganizzazione aziendale è l'istituto del trasferimento del ramo d'azienda. La disciplina dei rapporti di lavoro nel trasferimento di un segmento aziendale rappresenta uno snodo nevralgico nelle relazioni industriali in quanto chiamata ad individuare un equilibrato bilanciamento tra le esigenze di protezione del lavoratore ed il diritto alla libera iniziativa economica dell'imprenditore. Le modifiche apportate a tale disciplina riflettono la volontà di ridefinire questo delicato equilibrio, influenzato, oltre che della sempre maggiore pervasività dell'attività normativa e giurisprudenziale di matrice comunitaria sul diritto interno e dal mutevole contesto socio-economico, anche delle politiche economiche di volta in volta espressione delle posizioni ideologiche delle forze politiche dominanti.

Come è stato rilevato nei capitoli precedenti la disciplina del trasferimento d'azienda, derogando al principio civilistico di cui all'art. 1406 c.c., si sviluppa originariamente come normativa posta a garanzia dell'interesse imprenditoriale a che sia conservata l'integrità e la funzionalità del complesso produttivo oggetto di cessione: il diritto del lavoratore al mantenimento dell'impiego risultava quindi essere certamente tutelato, ma di riflesso in quanto coincidente all'interesse imprenditoriale.

L'interesse imprenditoriale sotteso ai processi di segmentazione e decentramento dell'attività produttiva è invece per certi versi opposto a quello appena esposto: le strategie organizzative e produttive dell'impresa non mirano alla conservazione dell'integrità aziendale bensì alla disaggregazione della sua architettura organizzativa attraverso l'affidamento ad altre imprese specializzate di fasi ed attività del suo processo produttivo.

L'estensione del principio dell'insensibilità del rapporto di lavoro alle modificazioni soggettive nel lato datoriale anche alla fattispecie del trasferimento del ramo di azienda ha quindi determinato problemi diversi rispetto a quelli posti dalla fattispecie del trasferimento dell'intero complesso aziendale. Se in quest'ultima ipotesi l'interesse imprenditoriale incontra l'interesse dei lavoratori coinvolti nelle operazioni di destrutturazione, in ipotesi di cessione di un segmento d'azienda tale bilanciamento di interessi può non realizzarsi.

Il passaggio automatico dei lavoratori alle dipendenze del cessionario in conseguenza del trasferimento di un ramo d'azienda può tradursi infatti in una compressione delle tutele di cui essi disponevano presso il cedente, non solo nei casi di patologica metamorfosi dell'impresa ma anche

qualora il ricorso al'esternalizzazione sia finalizzato al perseguimento di obiettivi di efficienza economica e specializzazione. Qualora il cessionario, per le sue caratteristiche imprenditoriali, possa offrire minori garanzie di tutela occupazionale o possa ricorrere a strumenti di gestione delle eccedenze di personale più deboli, per il lavoratore potrebbe infatti essere preferibile rimanere alle dipendenze del cedente, anche se ciò dovesse implicare l'attivazione di processi di riduzione del personale attraverso licenziamenti individuali e collettivi.

Come si è visto *supra*, se molte disposizioni del d.lgs. n. 18 del 2001 si collocano nella direzione di un rafforzamento delle tutele dei lavoratori, l'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003, privilegiando la flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro, ha evidenziato una maggiore sensibilità verso il diritto alla libera iniziativa economica e una chiara tendenza ad agevolare i processi di segmentazione aziendale.

Non può tuttavia negarsi che l'alleggerimento della nozione di ramo d'azienda attraverso l'eliminazione dei requisiti della preesistenza e della conservazione dell'autonomia organizzativa possa favorire la strumentalizzazione e l'utilizzo fraudolento di tale istituto, traducendosi in una compressione dell'apparato garantistico dei lavoratori.

Sulla base di tale evidenza alcuni autori[328] hanno avanzato la proposta di subordinare il passaggio automatico dei lavoratori dall'imprenditore uscente al subentrante al loro stesso consenso, regolamentando in modo differente l'inderogabilità e l'automaticità dell'effetto traslativo in ipotesi di trasferimento di ramo d'azienda.

L'introduzione nel nostro ordinamento del diritto di opposizione del lavoratore alla sua cessione nei casi di trasferimento di un segmento aziendale potrebbe però ostacolare anche forme di decentramento produttivo del tutto genuine e fisiologiche, in quanto tese al perseguimento di obiettivi di specializzazione ed efficienza economica.

Il principale rimedio per contrastare pratiche deteriori di esternalizzazione di attività produttive è rappresentato dal controllo della fattispecie, dei suoi confini e dei suoi presupposti di operatività al fine di individuare una distinzione oggettiva tra la fattispecie del trasferimento di un ramo d'azienda e la cessione di singoli beni aziendali, giacché a quest'ultima non si applicano le garanzie individuali e collettive previste dall'art. 2112 c.c..

Altri autori hanno sottolineato la necessità di valorizzare maggiormente la risorsa dell'autonomia collettiva, attraverso un più esteso coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di esternalizzazione e una regolamentazione più minuziosa della procedura di informazione e consultazione prevista dall'art. 47 l. n. 428/1990, al fine di elevare tali oneri procedimentali a condizione di legittimità delle stesse scelte imprenditoriali[329].

---

328 Perulli A. (2003), *op. cit.*.

329 Vidiri G. (2004), *op. cit.*, pp. 66-67.

Tali tecniche di tutela si dimostrano però inidonee a proteggere i lavoratori dalle ingiuste lesione dei diritti che possono realizzarsi nell'ambito di operazioni economiche complesse, che vedono spesso il coinvolgimento di più imprese appartenenti ad uno stesso gruppo, poste in essere nel pieno rispetto delle regole sostanziali e procedurali, ma preordinate all'espulsione dei lavoratori attraverso l'utilizzo strumentale dell'istituto del trasferimento del ramo d'azienda.

In dette ipotesi emerge una prospettiva di controllo giudiziale che non si limiti ad accertare la legittimità dei singoli atti ma che si spinga a valutare se lo scopo perseguito da cedente e cessionario sia costituito dall'aggiramento della norma imperativa posta a protezione dei lavoratori coinvolti nell'operazione traslativa.

Nell'ordinamento italiano il divieto di frode alla legge *ex* art. 1344 c.c. assume i caratteri di un rimedio residuale ma la cui importanza non va di certo sottovalutata, ancor più se si considera che, nell'attuale fase economica, le modificazioni della figura del datore di lavoro sono il risultato di sequenze di atti negoziali estremamente complesse, il cui scopo effettivo può essere valutato solo alla luce della situazione di fatto che si realizza attraverso l'operazione economica complessivamente considerata.

L'evoluzione della disciplina del trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda fin qui esposta consente di rilevare una tendenza del diritto del lavoro ad assecondare i processi di parcellizzazione e di decentramento produttivo, evitando quelle rigidità normative che possono ostacolare quei processi di riorganizzazione considerati dalle scienze economiche ed organizzative quali elementi essenziali delle strategie di competitività.

I cambiamenti e le mutazioni della struttura organizzativa dell'impresa in atto hanno messo in discussione alcuni istituti fondamentali del diritto del lavoro chiamati direttamente in causa dai fenomeni di esternalizzazione.

Tali dispositivi giuridici necessitano di essere ripensati alla luce del mutato scenario fattuale e della loro originaria funzione di bilanciamento tra interessi contrapposti: le ragioni dell'impresa e le esigenze di protezione dell'occupazione.

Il diritto del lavoro non deve opporsi aprioristicamente a tali processi di destrutturazione dell'architettura organizzativa dell'impresa, ma non deve nemmeno essere fagocitato dalle ragioni dell'economia[330].

Compito del diritto del lavoro è concorrere a governare i processi economici in atto, sottraendo alle logiche di mercato e alle esigenze di efficienza e convenienza economica alcuni valori fondamentali del nostro ordinamento quali l'uguaglianza, la solidarietà, la dignità, ecc..

Il lavoratore in quanto persona non può essere considerato alla stregua di un qualsiasi altro fattore produttivo liberamente comprabile e vendibile.

---

330 Perulli A. (2016), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Lavoro e Diritto 1/2016.

La prestazione lavorativa non può essere considerata separatamente dall'essere umano che la offre.
Compito del diritto del lavoro è quindi quello di trovare un contemperamento positivo tra la razionalità utilitaristica del mercato e la razionalità assiologica dei diritti fondamentali quali la libertà, la sicurezza, la dignità umana, la cooperazione sociale e la solidarietà.
E' inoltre opinione diffusa anche in ambiente economico che l'efficienza e la competitività dell'impresa debbano essere perseguite non tanto attraverso la riduzione dei costi e la conseguente destrutturazione dei rapporti di lavoro, quanto attraverso l'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo. Da qui la necessità di investimenti specifici sul fattore lavoro, capitale d'impresa fondamentale per l'effettiva competitività sul mercato globale[331].

[331] Speziale V. (2006), *Le "esternalizzazioni" del processo produttivo dopo il d.lgs. 276 del 2003: proposte di riforma*, in RGL 1/2006.

APPENDICE 1.

TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA AI SENSI DELL'ART. 2112 C.C. E DELL'ART. 47 L. 428/1990.

A. Di seguito si ripercorreranno le fasi salienti della procedura *ex* art. 47 l. n. 428/1990 in ipotesi di cessione del ramo d'azienda con trasferimento parziale dei lavoratori addetti al ramo.

- Lettera di apertura della procedura *ex* art. 47 l. n. 428/1990

Comunicazione alle rappresentanze sindacali ex art. 47 della l. n. 428/1990, comma 1

Luogo, lì_____

Spett.li

Raccomandata A.R.
Anticipata via Fax al numero _____

[Indirizzi rappresentanze sindacali sia del cedente che del cessionario]

Raccomandata A.R.
Anticipata via Fax al numero _____

Raccomandata A.R.
Anticipata via Fax al numero _____

Raccomandata A.R.
Anticipata via Fax al numero _____

Raccomandata A.R.
Anticipata via Fax al numero _____

Oggetto: Comunicazione ai sensi dell'art. 2112 c.c. e dell'art. 47 l. n. 428/1990, così come modificato dal d.lgs. 02.02.2001, n. 18, di programmato trasferimento dei lavoratori per "cessione di ramo d'azienda".

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della Legge n. 428 del 1990 e successive modificazioni, le scriventi società [ragione sociale, sede legale, P.I. impresa cedente], [ragione sociale, sede legale, P.I. impresa cessionaria], comunicano l'intenzione di addivenire ad una cessione di ramo d'azienda che, nei termini e nelle modalità che si esporranno di seguito nella presente comunicazione, comporterà, al momento della sua efficacia, un trasferimento di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c..
In ossequio a quanto previsto nel primo comma dell'art. 47 sopra citato, si comunica alle spettabili Organizzazioni Sindacali in epigrafe quanto segue:

A) <u>Informazioni Generali</u>

Cedente: [ragione sociale, sede legale, P.I.]
Contratto applicato: CCNL per i dipendenti di aziende del terziario
Dipendenti occupati: occupa n. 23 (ventitre) dipendenti, di cui 12 (dodici) operai e 11(undici) impiegati.

Cessionario : [ragione sociale, sede legale, P.I.]
Contratto applicato: CCNL per i dipendenti di aziende del terziario

B) <u>Oggetto della cessione d'azienda</u>

La cessione del ramo d'azienda ha per oggetto l'attività di concessionaria di vendita e riparazione e manutenzione di veicoli nuovi ed usati e ricambi a marchio "XXX" e "YYY".

C) Tempistica del trasferimento

Il trasferimento di azienda tramite la cessione si perfezionerà non prima dell'espletamento dell'esame congiunto *ex* art. 47 Legge n. 428/1990 e comunque è prevedibile con il 1 gennaio 2014.

D) Motivi dell'ipotizzata cessione del ramo d'azienda

Il cedente si è determinato alla stipula di un contratto di cessione di ramo d'azienda per l'esercizio dell'attività di concessionaria di vendita veicoli a marchio "XXX" e "YYY" oltreché riparazione e manutenzione di veicoli e ricambi a marchio "XXX" e "YYY", in quanto l'offerta dell'impresa cessionaria, interessata al perfezionamento dell'acquisizione con effetto dalla data di cui al punto C), è quella che coniuga al meglio l'interesse della stessa cedente sia a valorizzare in termini economici la funzionalità del ramo d'azienda considerando anche la clientela e la posizione di mercato, sia a tutelare i propri dipendenti che rappresentano una fondamentale risorsa aziendale.

E) Conseguenze giuridiche, economiche e sociali dell'ipotizzata cessione per i lavoratori dipendenti

Verranno trasferiti senza soluzione di continuità alle dipendenze della cessionaria tutti i dipendenti dell'azienda cedente, con l'eccezione di un impiegato addetto alle gestione del magazzino.

La società cessionaria ha così ipotizzato la regolamentazione dei rapporti di lavoro di coloro che passeranno alle proprie dipendenze:

- il rapporto di lavoro dei dipendenti trasferiti proseguirà senza soluzione di continuità in capo alla cessionaria con mantenimento dell'anzianità di servizio maturata e degli attuali livelli di inquadramento e di retribuzione, mantenendo l'applicazione del CCNL per i dipendenti del settore terziario;
- gli oneri retributivi, i ratei per ferie e permessi non goduti, per tredicesima e quattordicesima mensilità e del TFR, maturati fino alla data di perfezionamento della cessione del ramo d'azienda e non ancora corrisposti e/o goduti a tale data, così come ogni onere derivante a qualsiasi altro titolo nei confronti dei dipendenti trasferiti, rimarranno ad esclusivo carico del cessionario.

F) Eventuali misure previste a favore dei lavoratori

Non sono previste particolari misure.

Le notizie di cui sopra devono intendersi soggette a tutte le tutele civili e penali in materia di segreto e riservatezza.

Si resta a disposizione per l'avvio e l'espletamento dell'esame congiunto di cui all'art. 47, Legge n. 428/1990.

Le società [ragione sociale cedente] e [ragione sociale cessionario] sono disponibili direttamente ovvero tramite il proprio studio di consulenza del lavoro, rispettivamente [studio del cedente] e [studio del cessionario] a fornire ogni ulteriore notizia attinente e comunque utile per valutare la situazione, che non comporterà nessun riflesso pregiudizievole per i lavoratori dipendenti, come previsto dalle disposizioni vigenti.

Cordiali saluti

Impresa cedente Nella persona del Legale Rappresentante	Impresa cessionaria Nella persona del Legale Rappresentante

- Accordo sindacale *ex* art. 47 l. n. 428/1990

Verbale di accordo sindacale ex art. 47, legge 29 dicembre 1990, n. 428

Il giorno 19 Dicembre 2013, presso la sede della Ditta [ragione sociale della società], si sono incontrati:

- la società [ragione sociale cedente], con sede in [indirizzo sede legale], in persona del Sig. [nome e cognome], in qualità di legale rappresentante, assistita da [nome e cognome], in seguito anche denominata "cedente";
- la società [ragione sociale cessionario], con sede in [indirizzo sede legale], in persona del Sig. [nome e cognome], in qualità di legale rappresentante, assistita da [nome e cognome], in seguito anche denominata "cessionario";
- l'Organizzazione Sindacale [indicare quale], nella persona del Sig. [nome e cognome], in rappresentanza dei lavoratori.

premesso

- che è stato programmato il trasferimento per cessione di ramo d'azienda per riorganizzazione aziendale;
- che lo stesso trasferimento prevede che il ramo d'azienda costituito dall'attività di concessionaria di vendita e riparazione e manutenzione dei veicoli nuovi ed usati e ricambi a marchio "XXX" e "YYY" della società cedente sarà trasferito mediante acquisto da parte della società cessionaria;
- che detto contratto di acquisto non prevede l'assorbimento di tutto il personale in forza presso il ramo d'azienda della cedente oggetto del trasferimento, in quanto un dipendente, con qualifica di operaio di 3° livello – magazziniere, rinuncia al passaggio previsto dall'art. 2112 c.c., rimanendo in forza presso la società cedente;
- che tale trasferimento comporterà per i lavoratori la continuità del rapporto di lavoro come previsto dalla norma dell'art. 47, comma 1, legge 29 dicembre 1990, n. 428;

tutto ciò premesso

le parti si accordano nei seguenti termini:

1. le premesse fanno parte integrante del presente accordo e devono qui intendersi trascritte;
2. sottoscrivendo il presente verbale di accordo, si conviene al trasferimento di ramo di azienda programmato a far data dal 01.01.2014, che comporterà per i lavoratori interessati, come da allegato elenco, la continuità del rapporto di lavoro e quindi il rispetto di tutti i diritti finora maturati compresa l'anzianità di servizio che continuerà a maturare alle normali scadenze contrattuali, come previsto dall'art. 2112 c.c.;
3. il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva finora applicata viene mantenuto ed i ratei maturati e non goduti quali ferie, permessi retribuiti, quattordicesima mensilità nonché il T.F.R. sono trasferiti al cessionario;
4. la validità del presente verbale è subordinata alla sottoscrizione da parte dei lavoratori di verbali di accordo e conciliazione *ex* art. 411 c.p.c. (come da omologhi fac-simili allegati);
5. le parti si danno atto che le condizioni previste nel presente accordo devono intendersi integrate nei verbali di accordo e di conciliazione *ex* art. 411 c.p.c. (come da omologhi fac-simili allegati). Con tale accordo è stato esperita con esito positivo la procedura di cui all'art. 47, legge 29 dicembre 1990, n. 428, così come modificato dal d.lgs. 2 febbraio 2001, n. 18.

Letto, confermato e sottoscritto

Sig. _____
Per organizzazione sindacale

Sig. _____
Per impresa cedente

Sig. _____
Per impresa cessionaria

- Accordo sindacale e di conciliazione *ex* art. 411 c.p.c. per il personale che prosegue il proprio rapporto di lavoro presso il cessionario.

Verbale di accordo sindacale e di conciliazione ex art. 411 c.p.c.

Il giorno 19 Dicembre 2013, presso la sede di [ragione sociale della società], la Società [ragione sociale, sede legale], rappresentata da [nome e cognome], con l'assistenza di [_____], in seguito anche denominata "cedente", e la Società [ragione sociale, sede legale], rappresentata da [nome e cognome], con l'assistenza di [_____], in seguito anche denominata "cessionario"

e

le Organizzazioni Sindacali [_____] e [_____], in persona rispettivamente di [nome e cognome] e [nome e cognome],

nonché

i Dipendenti della Società [ragione sociale del cedente] i cui nominativi sono riportati in calce al presente verbale di accordo e che sottoscrivono per integrale accettazione, assistiti dalle Organizzazioni Sindacali come sopra rappresentate.

Premesso

- che la Società cedente ha manifestato l'intenzione di procedere alla cessione del ramo d'azienda consistente nell'attività di concessionaria di vendita e riparazione e manutenzione dei veicoli nuovi ed usati e ricambi a marchio "XXX" e "YYY", sito in [indirizzo], e che la Società cessionario ha manifestato la disponibilità all'acquisizione con assorbimento di tutto il personale, ad eccezione di un impiegato addetto alla gestione del magazzino, pari a n. 22 dipendenti e con mantenimento del trattamento economico e normativo già goduto da questi, ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- che le parti tutte sottoscriventi il presente accordo, intendono definire, così come definiscono, i rispettivi diritti e obbligazioni;

tutto ciò premesso

dopo attenta discussione su tutti gli elementi di fatto e di diritto inerenti e derivanti dal trasferimento di ramo d'azienda, le parti dichiarano di definire ogni loro rapporto relativo alle sotto concordate condizioni.

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo e devono qui intendersi trascritte.
2. I rapporti di lavoro dei dipendenti sottoscriventi il presente atto proseguiranno in capo al Cessionario dalla data del trasferimento del ramo d'azienda senza soluzione di continuità, e quindi indicativamente dal 1 gennaio 2014, con mantenimento dell'anzianità pregressa e del trattamento economico e normativo già goduto presso il Cedente, in particolare confermando l'applicazione del Contratto Collettivo del Lavoro per i dipendenti delle aziende del Terziario.
3. Le parti confermano espressamente che il T.F.R., le ferie ed i permessi previsti dal C.C.N.L. applicato maturati e residui alla data del trasferimento del ramo d'azienda, nonché i ratei della quattordicesima mensilità maturati alla data del trasferimento del ramo d'azienda, in essere presso il Cedente passano ad esclusivo carico del Cessionario con integrale liberazione dei relativi impegni del Cedente da parte dei lavoratori.
4. I Dipendenti sottoscriventi il presente atto, come sopra assistiti, rinunciano fin d'ora alla solidarietà di cui all'art. 2112 c.c. nei confronti sia del Cedente che del Cessionario ad ogni obbligazione derivante dai precorsi rapporti di lavoro con il Cedente. Nei confronti sia del Cedente che del Cessionario, dunque, i Dipendenti sottoscriventi il presente verbale rinunciano, anche in via di transazione, a qualsiasi pretesa e/o azione inerente i precedenti intercorsi rapporti di lavoro con il Cedente ed in particolare a rivendicare competenze e crediti a qualsivoglia titolo maturati nei confronti del Cedente in data precedente all'efficacia del trasferimento del ramo d'azienda, diversi dai crediti di cui al punto 3 che precede che verranno trasferiti in capo al Cessionario con contestuale liberazione del Cedente per tali debiti.

Verbale di accordo sindacale e di conciliazione ex art. 411 c.p.c.

5. Le parti si danno reciprocamente atto che, con quanto sopra, esse hanno definito anche in via transattiva ogni loro rapporto derivante dal trasferimento del ramo d'azienda, pure ai sensi dell'art. 411 c.p.c. e di non aver più nulla a pretendere, fatto salvo quanto citato al punto 3, nei confronti del Cedente e del Cessionario per l'intercorso rapporto di lavoro fino al trasferimento.
6. E' inteso che il Cessionario assume le obbligazioni di cui al punto 3 solo ed esclusivamente in relazione ai rapporti ceduti, restando a carico del Cedente ogni diverso onere.
7. Le parti si attribuiscono reciproca facoltà di depositare copia del presente accordo alla Direzione Territoriale del Lavoro ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Letto, confermato e sottoscritto edotte tutte le parti per quanto sopra degli artt. 2112 c.c., 2113 c.c. e 411 c.p.c..

Il Cedente	Il Cessionario
Le Organizzazioni Sindacali	Il Lavoratore

- Accordo sindacale e di conciliazione *ex* art. 411 c.p.c. per il personale che non prosegue il proprio rapporto di lavoro presso il cessionario.

Verbale di accordo sindacale e di conciliazione ex art. 411 c.p.c.

Il giorno 19 Dicembre 2013, presso la sede di [ragione sociale della società], la Società [ragione sociale, sede legale], rappresentata da [nome e cognome], con l'assistenza di [_____], in seguito anche denominata "cedente", e la Società [ragione sociale, sede legale], rappresentata da [nome e cognome], con l'assistenza di [_____], in seguito anche denominata "cessionario"

e

le Organizzazioni Sindacali [_____] e [_____], in persona rispettivamente di [nome e cognome] e [nome e cognome],

nonché

il Sig. [nome e cognome], dipendente della Società cedente, assistito dalle Organizzazioni Sindacali come sopra rappresentate, in seguito anche denominato "dipendente".

Premesso

- che la Società cedente ha manifestato l'intenzione di procedere alla cessione del ramo d'azienda consistente nell'attività di concessionaria di vendita e riparazione e manutenzione dei veicoli nuovi ed usati e ricambi a marchio "XXX" e "YYY", sito in [indirizzo], e che la Società cessionario ha manifestato la disponibilità all'acquisizione con assorbimento di tutto il personale, ad eccezione di un impiegato addetto alla gestione del magazzino, pari a n. 22 dipendenti e con mantenimento del trattamento economico e normativo già goduto da questi, ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- che il Dipendente è il lavoratore del ramo d'azienda che non passa al Cessionario;
- che le parti tutte sottoscriventi il presente accordo, intendono definire, così come definiscono, i rispettivi diritti e obbligazioni;

tutto ciò premesso

1. le premesse fanno parte integrante del presente accordo e devono qui intendersi trascritte;
2. il rapporto di lavoro del Dipendente, proseguirà in capo al Cedente anche dopo il perfezionamento del contratto di cessione di ramo d'azienda, alla cui stipula dichiara di non opporsi, riconoscendone la legittimità;
3. il Dipendente con il presente accordo, come sopra assistito, rinuncia, in via di transazione, a chiedere l'accertamento della prosecuzione del rapporto di lavoro e/o la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro in capo al Cessionario, nei confronti del quale accetta espressamente l'esclusione del proprio rapporto di lavoro dal contratto di acquisto del ramo d'azienda e dichiara inoltre di rinunciare, così come rinuncia, alla solidarietà ed ad ogni altra pretesa od azione relativa al rapporto di lavoro nei confronti del Cessionario anche per quanto occorra in relazione all'art. 2112 c.c.. Dichiara inoltre di rinunciare, fin d'ora, ad ogni qualsivoglia credito, diritto o pretesa risarcitoria e/o retributiva e/o compensativa, nei confronti del Cessionario legata direttamente o indirettamente alla cessione del ramo d'azienda;
4. le parti si danno reciprocamente atto che con quanto scritto sopra, esse hanno definito in via di conciliazione – anche ai sensi dell'art. 411 c.p.c. – ogni loro rapporto comunque collegato alla cessione del ramo d'azienda;
5. le parti si attribuiscono reciproca facoltà di depositare copia del presente accordo alla Direzione Territoriale del Lavoro ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Letto, confermato e sottoscritto edotte tutte le parti per quanto sopra degli artt. 2112 c.c., 2113 c.c. e 411 c.p.c..

Il Cedente	Il Cessionario
Le Organizzazioni Sindacali	Il Lavoratore

APPENDICE 2.

TRASFERIMENTO D'AZIENDA IN CRISI

A. Di seguito si proporrà il verbale di accordo *ex* art. 47 l. n. 428/1990 in ipotesi di trasferimento d'azienda in crisi.

Nel caso specifico la società cedente in liquidazione volontaria, in procinto di presentare domanda di concordato preventivo, al fine di salvaguardare almeno in parte l'occupazione intende procedere alla cessione d'azienda. Nel verbale di accordo di seguito presentato le parti escludono la traslazione automatica alle dipendenze del datore di lavoro subentrante dei lavoratori ritenuti eccedenti. Contestualmente le parti si accordano affinché siano sottoscritti appositi verbali di conciliazione individuali *ex* art. 411 c.p.c., contenenti la rinuncia alla solidarietà ed alle garanzie individuali di cui all'art. 2112 c.c. sia per i dipendenti che passeranno in capo al cessionario, sia per quelli che rimarranno in forza presso il cedente.

Verbale di accordo ex art. 47 l. n. 428/1990 e accordo programmatico

Addì 8 settembre 2014, presso la sede di Unindustria Treviso, si sono incontrati:

- la società XXXXX, di [località, provincia], in liquidazione, in persona del liquidatore Sig. [nome, cognome], con l'assistenza dell'Avv. [nome, cognome], del Consulente del Lavoro Dott. [nome, cognome], e di Unindustria Treviso, in persona del Dott. [nome, cognome];
- la società YYYYY, di [località, provincia], in persona dell'A.D. Ing. [nome, cognome], con l'assistenza dell'Avv. [nome, cognome], del Consulente del Lavoro Dott. [nome, cognome], e di Unindustria Treviso, in persona del Dott. [nome, cognome];

e

- l'Organizzazione Sindacale FIOM – CGIL di Treviso in persona del Sig. [nome, cognome];
- la RSU della società XXXXX, nelle persone dei Signori [nome, cognome];

premesso

1. che la società XXXXX ha deliberato la messa in liquidazione della Società, con conseguente cessazione dell'attività da parte della Società medesima;
2. che la società XXXXX presenterà in termini più brevi possibili domanda di concordato preventivo al Tribunale di Treviso;
3. che la società XXXXX alla data del 31 agosto 2014 ha in forza 1 Dirigente, 1 Quadro, 21 Impiegati, 31 Operai, 1 Apprendista Impiegato, 1 Apprendista Operaio;
4. che, anche al fine di salvaguardare almeno in parte l'occupazione, nell'ambito della proposta di concordato sono state intraprese azioni finalizzate ad avviare nuove iniziative imprenditoriali;
5. che, ad esito di quanto sopra, è stata formulata proposta irrevocabile da parte della Società YYYYY, per sé o per persona o Società da nominare, di affitto con successiva acquisizione dell'azienda appartenente a XXXXX, avente ad oggetto la fabbricazione di macchine ed attrezzature industriali, nonché la fabbricazione di carpenterie pesanti, la costruzione di veicoli speciali ed il noleggio di macchine e di attrezzature industriali;
6. che, in base all'offerta di cui sopra, l'acquisizione dell'azienda da parte della Società YYYYY potrà avvenire al verificarsi di tutte le inderogabili condizioni sotto specificate:
    a. stipula di un contratto di affitto dell'azienda oggetto della futura cessione, una volta che la società XXXXX sia stata ammessa alla procedura di concordato preventivo, con

l'autorizzazione degli Organi della procedura, allo scopo di preservare la funzionalità dell'azienda fino alla stipula del contratto di cessione definitivo e conservare quindi la struttura produttiva, la rete commerciale, la clientela e, parzialmente, i rapporti di lavoro;

b. avvenuta omologa, con decreto definitivo del concordato preventivo della società XXXXX;

c. assunzione di n. 13 dipendenti (quadri, impiegati e operai) da parte della società YYYYY, individuati da quest'ultima in relazione alle proprie esigenze organizzative e produttive, connesse al progetto industriale di risanamento e rilancio dell'Azienda, con possibilità di nuove assunzioni nel numero massimo di ulteriori 5 unità nell'arco dei successivi 12 mesi qualora l'andamento del mercato e quindi le esigenze dell'azienda lo richiedano;

d. mantenimento in capo alla società cedente in concordato preventivo di tutto il restante personale eccedentario, previo accordo sindacale ed accettazione dei singoli lavoratori interessati;

e. sottoscrizione di un accordo sindacale e di appositi verbali di conciliazione individuali *ex* art. 411 c.p.c., contenenti la rinuncia, nei confronti della società cessionaria, alla solidarietà ed alle garanzie individuali di cui all'art. 2112 c.c., da parte di tutti i dipendenti, sia quelli che passeranno in capo alla stessa società YYYYY, sia quelli che rimarranno in forza presso la società XXXXX in concordato preventivo, con espressa rinuncia di questi ultimi a far valere ogni pretesa alla prosecuzione del rapporto di lavoro in capo alla società cessionaria;

7. che la situazione sopra descritta è stata rappresentata nel corso di vari incontri alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU aziendale, al fine di valutare tutte le possibilità per la salvaguardia dei dipendenti della società XXXXX in liquidazione;

8. che la società YYYYY si è dichiarata disponibile a aumentare da subito il numero dei dipendenti da assumere, con la stipula del contratto di affitto del ramo d'azienda di cui al punto c) dell'offerta, da n. 13 a n. 16 dipendenti;

9. che la società YYYYY ha dichiarato altresì la possibilità di nuove assunzioni in possesso delle professionalità necessarie nell'arco dei successivi 12 mesi qualora le esigenze dell'azienda lo richiedano; dette assunzioni, ove effettuate, avverranno prioritariamente nell'ambito dei dipendenti sospesi sempreché in possesso delle professionalità necessarie;

10. che la società XXXXX in liquidazione, con l'ammissione alla procedura di concordato preventivo con cessione dei beni cesserà definitivamente la propria attività, essendo la suindicata procedura concorsuale finalizzata alla liquidazione del patrimonio sociale per il soddisfacimento dei creditori;

11. che con lettera indirizzata da Unindustria Treviso, per conto della società XXXXX in liquidazione e della società YYYYY, alle RSU ed alle Organizzazioni Sindacali, in data 28.08.14, è stata promossa la procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 47, comma 1 e 2, l. n. 428/1990;

12. che le parti intendono, con il presente accordo, dare attuazione a quanto previsto dall'art. 47 l. n. 428/1990:

    a. concordando il mantenimento dell'occupazione per i n. 16 lavoratori il cui rapporto, a seguito dell'affitto del ramo d'azienda, continuerà con la società YYYYY;

    b. prevedendo che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario rispetto alle possibilità di salvaguardia dell'occupazione di cui sopra; stabilendo che il personale eccedentario continuerà a rimanere in forza presso la società cedente in liquidazione, ciò costituendo condizione per il trasferimento d'azienda di cui sopra;

    c. definendo un percorso programmatico volto a concordare misure di sostegno per i dipendenti che non passeranno e resteranno in forza presso la società XXXXX in liquidazione e in concordato;

13. che le parti verificheranno con la Provincia di Treviso e la Regione Veneto la possibilità di realizzare iniziative di formazione e riqualificazione dei dipendenti della società XXXXX in liquidazione e in concordato, utili per un nuovo inserimento lavorativo in altre aziende del territorio;

tutto ciò premesso, le parti, come sopra rappresentate ed assistite,

concordano

quanto segue.

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, contribuendo altresì a meglio definirne il contenuto e devono qui intendersi trascritte.

Capitolo I – Intese riguardanti la salvaguardia occupazionale ed il passaggio di lavoratori dalla società XXXXX in liquidazione alla società YYYYY.

1.1 Le parti concordano che, attraverso l'operazione di affitto e successiva acquisizione dell'Azienda della società XXXXX in liquidazione da parte della società YYYYY, al verificarsi delle condizioni di cui in premessa, si realizza l'obiettivo del mantenimento, anche parziale, dell'occupazione.

1.2 La società YYYYY conferma che, a seguito dell'affitto del ramo d'Azienda, passeranno alle proprie dipendenze n. 16 lavoratori costituenti il seguente organico:
n. 1 quadro Operation
n. 1 impiegato Area Manager
n. 1 impiegato Amministrativo
n. 2 impiegati Post Vendita
n. 1 impiegato Ufficio Tecnico
n. 1 impiegato di Produzione
n. 1 impiegato Ufficio Acquisti
n. 2 operai Post Vendita
n. 5 operai di Produzione
n. 1 operaio addetto al Magazzino

1.3 La società YYYYY conferma inoltre la possibilità di nuove assunzioni in possesso delle professionalità necessarie nell'arco dei successivi 12 mesi qualora le esigenze dell'azienda lo richiedano; dette assunzioni, ove effettuate, avverranno prioritariamente nell'ambito dei dipendenti sospesi sempreché in possesso delle professionalità necessarie.

1.4 La selezione del personale il cui rapporto di lavoro continuerà con la società cessionaria sarà effettuata da quest'ultima, in considerazione dell'esigenza di coprire tutti i profili professionali sopra indicati e tenuto conto delle esperienze, conoscenze e professionalità necessarie alla realizzazione del proprio progetto industriale.

1.5 Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro, continuerà con la società YYYYY viene concordato il seguente trattamento economico e normativo:

a. applicazione del C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica privata;

b. conservazione dei trattamenti economici e normativi individuali e collettivi già in essere nel rapporto di lavoro con la società XXXXX.

1.6 Il servizio mensa di cui i dipendenti in questione godevano presso la società XXXXX sarà conservato, con le medesime modalità anche presso la società YYYYY.

1.7 Le parti si danno atto che condizione essenziale per la stipula del contratto di affitto da parte della società XXXXX e la conseguente prosecuzione dei rapporti di lavoro è la preventiva sottoscrizione:

a. da parte dei dipendenti che "passano": di apposito verbale di conciliazione *ex* art. 411 c.p.c. come da fac-simile allegato (all. 1) contenente la rinuncia alla solidarietà di cui all'art. 2112 c.c. relativamente ad ogni diritto di credito maturato alla data di affitto

dell'azienda che continuerà a far carico alla società XXXXX in liquidazione e in concordato, con la sola esclusione dei ratei di tredicesima maturati e dei ratei di ferie e permessi maturati e non goduti alla data del 31/08/2014 che verranno assunti dalla società YYYYY.

b. da parte dei dipendenti che non "passano" e restano in forza presso la società XXXXX in liquidazione e in concordato: di apposito verbale di conciliazione *ex* art. 411 c.p.c. come da fac-simile allegato (all. 2 o 2-bis) contenente la rinuncia alla solidarietà di cui all'art. 2112 c.c. relativamente ad ogni diritto di credito maturato alla data di affitto dell'azienda che continuerà a far carico alla società XXXXX in liquidazione e in concordato, nonché la espressa rinuncia a far valere ogni pretesa alla prosecuzione e/o alla costituzione del rapporto di lavoro in capo alla società YYYYY.

1.8 Qualora, per il mancato verificarsi delle condizioni di cui al punto 6) delle premesse, all'affitto del ramo d'azienda non dovesse seguire l'acquisizione da parte della società YYYYY, i rapporti di lavoro in questione retrocederanno in capo alla società XXXXX in liquidazione e in procedura concorsuale.

* * *

Capitolo II – Intese riguardanti il personale eccedentario che non passa alla società YYYYY e continua a rimanere alle dipendenze della società XXXXX in liquidazione e in concordato preventivo.

2.1 Le parti concordano che il trasferimento d'azienda non riguarda n. 40 dipendenti (n. 1 dirigente, n. 14 impiegati, n. 24 operai, n. 1 apprendista) costituenti il personale eccedentario rispetto ai rapporti che proseguiranno con la società YYYYY, come precisato al capitolo che precede, e che detto personale eccedentario continua a rimanere alle dipendenze della società XXXXX in liquidazione e in concordato, dandosi atto che quanto sopra costituisce condizione per il trasferimento d'azienda e la conseguente salvaguardia parziale dell'occupazione.

2.2 La società XXXXX in liquidazione, una volta ammessa alla procedura di concordato preventivo con cessione dei beni, in considerazione della definitiva cessazione di attività, formulerà istanza affinché il Commissario Giudiziale:

a. avvii la procedura, *ex* art. 3 l. n. 223/91, per l'ammissione al trattamento straordinario di integrazione salariale per i dipendenti che ne hanno titolo, per la durata di dodici mesi, salvo eventuale proroga di ulteriori mesi sei per il cui ottenimento le parti effettueranno le opportune verifiche presso gli organi competenti;

b. avvii contestualmente la procedura di mobilità *ex* artt. 3 e 4 della l. n. 223/91 finalizzata a consentire l'iscrizione nelle liste di mobilità del personale in esubero che dichiari di accettare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con riferimento all'indicata procedura di mobilità, le parti concordano sin d'ora l'impegno a sottoscrivere il verbale di chiusura della procedura entro cinque giorni dal ricevimento, da parte delle OO.SS., della comunicazione di avvio della stessa, onde consentire:

- la collocazione in mobilità durante il periodo di CIGS del personale che dichiara di accettare la risoluzione del rapporto di lavoro;
- la collocazione in mobilità del personale che dichiari sin d'ora di accettare il licenziamento con cessazione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di CIGS. A tal fine la comunicazione del recesso sarà effettuata comunque in tempi utili per consentire la cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti, nel rispetto del preavviso contrattualmente spettante, in modo da consentire l'iscrizione nelle liste di mobilitò dal giorno successivo alla cessazione della CIGS.

Ai fini di cui sopra, le parti si impegnano a porre in essere ogni utile e/o opportuna iniziativa presso gli Organi competenti per consentire il buon esito delle procedure.
Sarà comunque facoltà della società XXXXX, in liquidazione ed in concordato preventivo, richiamare temporaneamente in servizio i lavoratori necessari alle esigenze della liquidazione e/o della procedura.

2.3 In attesa dell'approvazione della CIGS, la società XXXXX formulerà istanza affinché il Commissario Giudiziale e/o gli organi sociali eventualmente competenti – debitamente autorizzati dal Giudice Delegato – riconoscano ai lavoratori sospesi, sin dal primo mese, un importo mensile a titolo di prestito non oneroso pari ad euro 700,00, compatibilmente con le esigenze finanziarie della procedura. Il predetto anticipo verrà liquidato per la durata massima di mesi due e verrà recuperato al momento del riconoscimento della CIGS.

2.4 Per il personale eccedentario di cui al presente capitolo, le parti hanno inoltre raggiunto un accordo sindacale che prevede le seguenti ipotesi alternative con la facoltà di scelta da parte dei lavoratori:

I. La corresponsione, previa approvazione del Commissario Giudiziale ed autorizzazione del Giudice Delegato, dei seguenti importi lordi:

Euro 10.000,00 per dipendenti con livello contrattuale maggiore al quinto

Euro 5.600,00 per dipendenti con livello contrattuale sino al quinto

Euro 2.000,00 per apprendisti

a titolo di incentivo all'esodo e transazione generale, ai lavoratori eccedentari che, mediante sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione *ex* art. 411 c.p.c. omologo al fac-simile allegato (all. 2), prima della stipula del contratto di affitto d'azienda da parte della società YYYYY, dichiarino:

a. di aderire alla concordata prosecuzione del rapporto con la società XXXXX in liquidazione e in concordato;

b. di accettare il licenziamento con cessazione del rapporto del medesimo durante o alla fine della CIG Straordinaria, rinunciando a qualsivoglia opposizione;

c. di rinunciare a far valere ogni pretesa alla prosecuzione e/o costituzione del rapporto di lavoro in capo alla società YYYYY.

Il predetto importo verrà liquidato unitamente al T.F.R. e sarà riconosciuto anche ai lavoratori che durante il periodo di CIGS e/o della CIGS in deroga per gli apprendisti, dichiarino di accettare la collocazione in mobilità.

II. La corresponsione, previa approvazione del Commissario Giudiziale ed autorizzazione del Giudice Delegato, dell'importo lordo di euro 1.000,00, a titolo d'incentivo all'esodo e transazione generale, ai lavoratori eccedentari che mediante sottoscrizione di verbale di conciliazione *ex* art. 411 c.p.c., omologo al fac-simile allegato (all. 2-bis), prima della stipula del contratto d'affitto da parte della società YYYYY, dichiarino:

a. di aderire alla concordata prosecuzione del rapporto con la società XXXXX in liquidazione e in concordato;

b. di rinunciare a far valere ogni pretesa alla prosecuzione e/o costituzione del rapporto di lavoro in capo alla società YYYYY.

Il predetto importo verrà erogato unitamente alla corresponsione del T.F.R..

Resta inoltre espressamente concordato che gli importi di cui ai precedenti punti:

- verranno proporzionati al minor orario per i dipendenti part-time;
- non spetteranno ai dipendenti eccedentari per i quali la società YYYYY dovesse dar luogo all'assunzione, o dovesse proporre l'assunzione, nell'ambito delle previsioni di cui al punto 1.3 del precedente capitolo;
- non saranno corrisposti qualora non si verifichi condizione costituita dalla stipula del contratto di affitto d'azienda di cui alla premessa, oppure la procedura di concordato preventivo dovesse essere revocata o risolta.

2.5 Le parti tutte sottoscriventi il presente accordo si impegnano ad avviare presso i competenti soggetti tutte le più opportune iniziative per favorire la ricollocazione dei lavoratori che rimarranno in forza presso la società XXXXX in liquidazione ed in concordato preventivo, dopo l'affitto e l'acquisizione dell'azienda, anche mediante l'interessamento della Provincia di Treviso e della Regione Veneto al fine di verificare la possibilità di realizzare iniziative di formazione e riqualificazione dei lavoratori.

* * *

Capitolo III – Clausole generali

3.1 Le parti si impegnano a formalizzare e sottoscrivere nelle opportune sedi tutti gli atti ed accordi necessari alla realizzazione di quanto previsto nel presente accordo.

3.2 Le parti si danno atto di aver esperito con esito positivo e data attuazione alla procedura di cui all'art. 47 l. n. 428/1990 e successive modificazioni.

3.3 Condizioni essenziali, affinché il presente accordo programmatico possa trovare concreta realizzazione sono:

- che la società XXXXX in liquidazione sia ammessa alla procedura di concordato preventivo e questo sia omologato dal Tribunale di Treviso;
- che il Tribunale di Treviso autorizzi il compimento di tutti gli atti necessari al perfezionamento del programma;
- che la società YYYYY stipuli il contratto di affitto del ramo d'azienda di cui sopra e ne acquisisca successivamente la titolarità, occupando n. 16 dipendenti ora in forza presso la società XXXXX in liquidazione.

3.4 La società YYYYY si riserva di non dare esecuzione al presente accordo qualora i verbali *ex* art. 411 c.p.c. come sopra richiamati (all. 1, all. 2 e 2 – bis) non vengano sottoscritti da tutti i dipendenti, sia quelli che "passano" alla società YYYYY, sia quelli che rimangono in forza presso la società YYYYY in liquidazione e in concordato.

Letto, confermato e sottoscritto.

La società XXXXX — La società YYYYY

Unindustria Treviso — R.S.U.

OO.SS.

Verbale di accordo e conciliazione sindacale ex art. 411 c.p.c. per i dipendenti che passano alle dipendenze del cessionario

Addì _____ 2014, presso la sede di _____, sono comparsi:

- la società XXXXX, di [località, provincia], in liquidazione e in concordato, in persona del liquidatore Sig. [nome, cognome], con la partecipazione del Commissario Giudiziale Dott. Avv. [nome, cognome], assistita da Unindustria Treviso, in persona del Dott. [nome, cognome];
- la società YYYYY, di [località, provincia], in persona dell'A.D. Ing. [nome, cognome], con l'assistenza dell'Avv. [nome, cognome], del Consulente del Lavoro Dott. [nome, cognome], e di Unindustria Treviso, in persona del Dott. [nome, cognome];

e

- il Signor [nome, cognome], residente in [indirizzo, località, provincia], dipendente della società XXXXX in liquidazione, assistito dalla FIOM-CGIL in persona del Signor [nome, cognome];

premesso

- che la società XXXXX ha deliberato la messa in liquidazione della società ed ha chiesto al Tribunale di Treviso l'ammissione alla procedura di concordato preventivo;
- che con decreto del _____ il Tribunale di Treviso ha ammesso la società XXXXX in liquidazione alla procedura di concordato preventivo;
- che previa autorizzazione degli Organi della procedura, e al verificarsi delle condizioni di cui alla proposta formulata, la società YYYYY assumerà in affitto l'azienda della società XXXXX in liquidazione e in concordato preventivo, per acquisirne poi la titolarità;
- che con Accordo Sindacale *ex* art. 47, l. n. 428/1990, sottoscritto in data _____, è stato definito il numero dei lavoratori che passeranno in forza presso la società YYYYY a seguito dell'affitto d'azienda;
- che il Signor [nome, cognome] è ricompreso nel numero dei suddetti lavoratori;
- che con il richiamato Accordo Sindacale del _____ sono state stabilite le condizioni economiche della società YYYYY;
- che le parti intendono, con il presente accordo, definire, così come definiscono, i rispettivi diritti e obbligazioni;

tutto ciò premesso

dopo attenta ed approfondita discussione su tutti gli elementi di fatto e di diritto che caratterizzano la fattispecie, le parti dichiarano di definire ogni loro rapporto alle sotto indicate concordate

condizioni

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Il rapporto di lavoro del Signor [nome, cognome] passerà in capo alla società YYYYY dalla data di efficacia del contratto di affitto d'azienda che la società YYYYY stipulerà con la società XXXXX in liquidazione ed in concordato preventivo, alle condizioni economiche e normative stabilite al punto 1.5 dell'Accordo Sindacale del _____, ben noto alle parti, che vengono qui riportate.

   Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro continuerà con la società XXXXX viene concordato il seguente trattamento economico e normativo:

   a. applicazione del C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica privata
   b. conservazione dei trattamenti economici e normativi individuali e collettivi già in essere nel rapporto di lavoro con la società XXXXX.

3. Il Signor [nome, cognome] dichiara di accettare le condizioni sopra indicate e di rinunziare espressamente alle garanzie individuali ed alla solidarietà di cui all'art. 2112 c.c. nei confronti della subentrante YYYYY relativamente ad ogni obbligazione derivante dai percorsi rapporti di lavoro con la società XXXXX in liquidazione e in concordato.

   Egli dichiara pertanto di nulla avere a pretendere, per qualsivoglia titolo, ragione o causa, nei confronti della società YYYYY e, in ogni caso, di rinunziarvi, anche in via di transazione, in relazione a diritti e/o pretese comunque derivanti dal precorso rapporto di lavoro con la società XXXXX, in liquidazione, che continueranno a far carico alla detta società in concordato, con la sola esclusione del rateo di tredicesima maturato e dei ratei di ferie e permessi maturati e non goduti alla data dell'affitto del ramo d'azienda che verranno assunti dalla società YYYYY.

4. Le parti si danno reciprocamente atto che con quanto sopra hanno definito, anche in via transattiva, i reciproci diritti ed obbligazioni derivanti dal costituendo rapporto di lavoro, a seguito del trasferimento d'azienda, anche ai sensi dell'art. 411 c.p.c..

5. Le parti si attribuiscono reciproca facoltà di depositare copia del presente verbale alla DPL, ai sensi dell'art. 411 c.p.c..

Letto, confermato e sottoscritto.

La società YYYYY	Il Lavoratore
Unindustria Treviso	OO.SS.

Verbale di accordo e conciliazione sindacale ex art. 411 c.p.c. per i lavoratori che non passano alle dipendenze del cessionario e che restano in forza del cedente

Addì _____ 2014, presso la sede di _____, si sono incontrati:

- la società XXXXX, di [località, provincia], in liquidazione e in concordato, in persona del liquidatore Sig. [nome, cognome], con la partecipazione del Commissario Giudiziale Dott. Avv. [nome, cognome];
- la società YYYYY, di [località, provincia], in persona dell'A.D. Ing. [nome, cognome];

entrambe assistite da Unindustria Treviso in persona di [nome, cognome];

e

- il Signor [nome, cognome], residente in [indirizzo, località, provincia], dipendente della società XXXXX in liquidazione, assistito dalla FIOM-CGIL in persona del Signor [nome, cognome];

premesso

- che la società XXXXX ha deliberato la messa in liquidazione della società ed ha chiesto al Tribunale di Treviso l'ammissione alla procedura di concordato preventivo;
- che con decreto del _____ il Tribunale di Treviso ha ammesso la società XXXXX in liquidazione alla procedura di concordato preventivo;
- che previa autorizzazione degli Organi della procedura, e al verificarsi delle condizioni di cui alla proposta formulata, la società YYYYY assumerà in affitto l'azienda della società XXXXX in liquidazione e in concordato preventivo, per acquisirne poi la titolarità;
- che con Accordo Sindacale *ex* art. 47, l. n. 428/1990, sottoscritto in data _____, è stato definito il numero dei lavoratori che passeranno in forza presso la società YYYYY a seguito dell'affitto d'azienda, nonché il numero dei lavoratori che resteranno in forza presso la società XXXXX in liquidazione e in concordato preventivo, essendosi altresì stabiliti i criteri di selezione del personale che passerà in forza presso la società YYYYY;
- che il Signor [nome, cognome] è ricompreso nel numero dei lavoratori che non passeranno alle dipendenze della società YYYYY;
- che il Liquidatore della società XXXXX unitamente al Commissario Giudiziale, con lettera _____ hanno promosso la procedura di mobilità per i dipendenti rimasti in forza presso la società medesima;
- che con Accordo sottoscritto presso la Provincia di Treviso in data _____ è stata concordata la collocazione in CIG Straordinaria dei suddetti dipendenti che rimarranno in forza presso la società XXXXX in liquidazione e in concordato, ai sensi dell'art. 3 della l. n. 223/1991 per la durata di 12 mesi;
- che con il medesimo Accordo sopra richiamato è stata altresì conclusa con esito positivo la procedura di mobilità *ex* art. 3 e 4 l. n. 229/1991;
- che il Liquidatore, unitamente al Commissario Giudiziale, hanno comunicato al Sig. _____ la risoluzione del rapporto di lavoro;
- che il Sig. _____ ha espresso la volontà di accettare quanto sopra;

Premesso altresì

- che la presente conciliazione è stata autorizzata dal Signor Giudice Delegato;
- che le parti intendono, con il presente accordo, definire, come definiscono, i rispettivi diritti ed obbligazioni;

ciò premesso, al fine di evitare eventuali controversie e di definire ogni questione connessa con il rapporto di lavoro, il trasferimento d'azienda e la risoluzione del rapporto medesimo, tra le parti si conviene quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo e si intendono qui richiamate e trascritte.

2. Il Sig. _____ con la sottoscrizione del presente atto conferma di accettare il licenziamento da parte della società XXXXX in liquidazione e in concordato preventivo come sopra intervenuto e di rinunciare alla impugnazione; la cessazione del rapporto viene concordata con la data di scadenza del periodo di CIG Straordinaria autorizzata, intendendosi a tal data in ogni caso esaurito il preavviso contrattuale, con rinuncia reciproca ad ogni eventuale ulteriore preavviso e/o indennità sostitutiva.
   Fino alla data di cessazione del rapporto il Sig. _____ sarà sospeso con intervento della CIGS.
   Il Sig. _____ rinuncia a far valere eventuali cause legali e/o contrattuali di sospensione e/o prosecuzione del rapporto che dovessero sussistere alla predetta data, per cui la cessazione del rapporto rimane in ogni caso confermata e definitiva.
   Fermo restando quanto sopra, il Sig. _____ ha facoltà di cessare il rapporto di lavoro prima della predetta data, con rinuncia reciproca ad ogni preavviso o indennità sostitutiva.

3. La società XXXXX, in liquidazione ed in concordato, giusta autorizzazione del Giudice Delegato, riconosce al Sig. _____ un importo lordo di Euro _____ (_____), a titolo di incentivo all'esodo e di rimozione di qualsivoglia impedimento legale o contrattuale alla risoluzione del rapporto e transazione generale, anche in relazione alle rinunce di seguito specificate.
   Il predetto importo sarà liquidato unitamente al T.F.R..

4. Con la sottoscrizione del presente verbale, le parti – come sopra assistite – confermano di aver composto in via definitiva ogni possibile futuro motivo di contrasto ed ogni loro interesse connesso con l'intercorso rapporto e con l'intervenuta sua cessazione e, con il ricevimento del T.F.R. e delle competenze di fine rapporto, il lavoratore dichiara di null'altro aver a pretendere a qualsiasi titolo ragione o causa dalla società XXXXX, in liquidazione e in concordato, e/o da altre società comunque collegate o controllate – direttamente o indirettamente -, sia in relazione all'intercorso rapporto di lavoro, al servizio prestato e alle modalità di svolgimento, sia alla sua cessazione, riconoscendo di aver sempre ricevuto i compensi spettanti e rinuncia sin d'ora ad eventuali pretese retributive – ivi comprese quelle per lavoro straordinario o notturno, festivo, maggiorazioni, trasferte, missioni, permessi, ferie e riposi, mensilità aggiuntive ed altri istituti indiretti – e ogni altra pretesa od azione, fatte salve le competenze maturate e non corrisposte nonché la verifica dei conteggi delle spettanze.

5. Con la sottoscrizione del presente verbale il Sig. _____ dichiara di aver accettato la prosecuzione del rapporto di lavoro con la società XXXXX, in liquidazione e in concordato preventivo, e, in ogni caso, di rinunziare, anche in via di transazione, a chiedere l'accertamento della prosecuzione del rapporto e/o la costituzione di un nuovo rapporto in capo alla società YYYYY, rinunziando altresì espressamente ad ogni pretesa od azione nei confronti della società YYYYY per qualsivoglia titolo, ragione o causa, anche in relazione all'art. 2112 c.c..

6. L'efficacia del presente accordo e conciliazione si intende condizionata in ogni sua parte al verificarsi della condizione costituita dalla stipula del contratto di affitto d'azienda di cui alle premessa.

7. Le parti si attribuiscono reciproca facoltà di depositare copia del presente verbale alla Direzione Provinciale del Lavoro ai sensi dell'art. 411 c.p.c..

Letto, confermato e sottoscritto anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 2113 c.c..

Il Liquidatore	Il Lavoratore	La società YYYYY
Il Commissario Giudiziale	OO.SS.	Unindustria Treviso

Verbale di accordo e conciliazione sindacale ex art. 411 c.p.c. per i lavoratori che non passano alle dipendenze del cessionario e che restano in forza del cedente

Addì _____ 2014, presso la sede di _____, si sono incontrati:

- la società XXXXX, di [località, provincia], in liquidazione e in concordato, in persona del liquidatore Sig. [nome, cognome];
- la società YYYYY, di [località, provincia], in persona dell'A.D. Ing. [nome, cognome];

entrambe assistite da Unindustria Treviso in persona di [nome, cognome];

e

- il Signor [nome, cognome], residente in [indirizzo, località, provincia], dipendente della società XXXXX in liquidazione, assistito dalla FIOM-CGIL in persona del Signor [nome, cognome];

premesso

- che la società XXXXX ha deliberato la messa in liquidazione della società ed ha chiesto al Tribunale di Treviso l'ammissione alla procedura di concordato preventivo;
- che con decreto del _____ il Tribunale di Treviso ha ammesso la società XXXXX in liquidazione alla procedura di concordato preventivo;
- che previa autorizzazione degli Organi della procedura, e al verificarsi delle condizioni di cui alla proposta formulata, la società YYYYY assumerà in affitto l'azienda della società XXXXX in liquidazione e in concordato preventivo, per acquisirne poi la titolarità;
- che con Accordo Sindacale *ex* art. 47, l. n. 428/1990, sottoscritto in data _____, tenuto conto delle condizioni poste dalla società YYYYY per il subentro, è stato definito il numero dei lavoratori che passeranno in forza presso la società YYYYY a seguito dell'affitto d'azienda, nonché il numero dei lavoratori che resteranno in forza presso la società XXXXX in liquidazione e in concordato preventivo;
- che con il medesimo Accordo Sindacale si sono altresì concordati, i criteri per la selezione dei lavoratori da trasferire alla società cessionaria;
- che il Signor [nome, cognome] è ricompreso nel numero dei lavoratori che non passeranno alle dipendenze della società YYYYY e che rimarranno in forza presso la società XXXXX, in liquidazione e in concordato preventivo;
- che le parti intendono, con il presente accordo, definire, come definiscono, i rispettivi diritti ed obbligazioni.

Ciò premesso, al fine di evitare eventuali controversie e di definire ogni questione connessa con il rapporto di lavoro e con il trasferimento d'azienda, tra le parti si conviene quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo e si intendono qui richiamate e trascritte.
2. Con la sottoscrizione del presente verbale il Sig. _____ dichiara di accettare di rimanere in forza pressa la società XXXXX, in liquidazione e in concordato preventivo, anche nel momento in cui sarà perfezionato il contratto di affitto d'azienda con la società YYYYY, espressamente rinunziando, anche in via di transazione, a chiedere l'accertamento della prosecuzione del rapporto e/o la costituzione di un nuovo rapporto in capo alla società YYYYY.
   Egli dichiara inoltre di rinunziare ad ogni pretesa od azione nei confronti della società YYYYY per qualsivoglia titolo ragione o causa, anche in relazione alla solidarietà di cui all'art. 2112 c.c..
3. A fronte delle rinunzie di cui sopra, in via transattiva e conciliativa, la società XXXXX riconosce al Sig. _____ l'importo lordo di Euro _____ (_____), che verrà corrisposto unitamente al T.F.R..
4. Resta inteso tra le parti che l'efficacia del presente verbale è condizionata alla stipula del contratto d'affitto d'azienda.

5. Le parti si attribuiscono reciproca facoltà di depositare copia del presente verbale alla Direzione Provinciale del Lavoro ai sensi dell'art. 411 c.p.c..

Letto, confermato e sottoscritto anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 2113 c.c..

Il Liquidatore	Il Lavoratore
Il Commissario Giudiziale	La società YYYYY
Unindustria Treviso	OO.SS.

APPENDICE 3.

COMUNICAZIONE AL LAVORATORE IN MERITO ALLA MODIFICA DELLA TITOLARITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Di seguito si riporta un esempio della comunicazione al lavoratore del subingresso del cessionario quale titolare del rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui, in seguito al trasferimento, vengano mantenute le condizioni normative ed economiche, nonché l'anzianità di servizio maturata presso il cedente.

Località, data

RACCOMANDATA A MANO

Egregio Signor

_____

_____

Oggetto: comunicazione della modifica della titolarità del suo rapporto di lavoro e relative conseguenze *ex* art. 2112 c.c.

Con la presente siamo a comunicarLe che, a decorrere dal _____, il Suo rapporto di lavoro viene trasferito dalla società XXX, con sede in _____, P.I. n. _____, alla scrivente società YYY, nella medesima sede di _____, a seguito di affitto di azienda.

Per quanto sopra Le confermiamo che, dalla suddetta data, Lei passerà alle dipendenze della scrivente società con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno mantenendo l'inquadramento al livello __° del CCNL Metalmeccanici Industria. Pertanto, il Suo rapporto di lavoro continuerà a tutti gli effetti contrattuali e di legge, senza soluzione di continuità, con la scrivente Società, con conseguente conservazione dei diritti maturati sotto il profilo del complessivo trattamento economico e normativo, ivi comprese le modalità contrattuali già stipulate precedentemente.

Le precisiamo, quindi, che la nuova società Le riconoscerà a titolo di anzianità convenzionale quella maturata nel corso del precedente rapporto con la società XXX ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

Resta, altresì, inteso che gli istituti contrattuali da Lei maturati alla data del _____ (T.F.R., tredicesima, ferie, permessi) verranno trasferiti alla scrivente società per la parte non liquidata.

Inoltre, Le verrà confermato il mantenimento delle condizioni economiche globali di fatto, compreso l'inquadramento (categoria e livello) in essere presso la società XXX come da prospetto paga de mese di _____, che fa parte integrante della presente comunicazione, come pure gli scatti di anzianità e la relativa anzianità acquisita ai fini della decorrenza e del numero degli stessi.

Per quanto non contemplato con la presente si farà espresso riferimento al CCNL Metalmeccanici Industria.

La firma in calce qui apposta varrà quale presa visione ed accettazione delle condizioni qui espresse.

Cordiali saluti

La società YYY

Per presa visione ed integrale accettazione

Il Lavoratore

Si propone l'esempio della lettera di comunicazione della modificazione soggettiva del datore di lavoro, qualora la cessione del rapporto di lavoro comporti l'applicazione del CCNL del cessionario (nell'ipotesi in cui nel corso della procedura di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 47 della l. n. 428/1990 non si siano raggiunti accordi sindacali di armonizzazione).

Località, data

RACCOMANDATA A MANO

Egregio Signor

_____

_____

Oggetto: modifica della titolarità del Suo rapporto di lavoro e applicazione CCNL _____

Con la presente Le comunichiamo che conseguentemente all'operazione di trasferimento del ramo di azienda che ha coinvolto la società XXX, di cui Lei era dipendente, a decorrere dal _____ la scrivente società è titolare del Suo rapporto di lavoro.

La procedura di informazione e consultazione sindacale disciplinata dall'art. 47 della l. n. 428/1990, conclusasi in data _____, ha avuto per oggetto i motivi di tale operazione e le conseguenze giuridiche economiche e sociali della stessa per i lavoratori.

Le comunichiamo che per effetto di tale operazione a tutti i lavoratori coinvolti dal trasferimento sarà applicata la contrattazione collettiva in essere presso la scrivente società.

Conseguentemente, a decorrere dal _____, l'inquadramento, il trattamento economico e normativo ed ogni altro istituto normativo contrattuale e di legge, da considerarsi un unico compenso regolamentare, vengono sostituiti complessivamente dal contratto _____, le cui clausole devono considerarsi correlate e inscindibili nel loro complesso e non cumulabili con alcun trattamento.

Pertanto, in applicazione della normativa di legge troverà applicazione nei Suoi confronti il CCNL _____ vigente, il Suo Inquadramento con ogni conseguente effetto sia normativo che retributivo sarà il seguente:

CATEGORIA _____

LIVELLO _____

RETRIBUZIONE LORDA MENSILE DIRETTA _____

N. SCATTI MATURABILI[i] _____

DATA MATURAZIONE PROSSIMO SCATTO ANZIANITA' _____

Il trattamento economico sarà così determinato:

MINIMO TABELLARE _____

SUPERMINIMO ASSORBIBILE _____

[i] E' possibile prevedere che il conteggio degli scatti di anzianità riparta dall'inizio. In tal caso gli scatti di anzianità maturati presso il cedente possono essere ricompresi nella voce retributiva "anticipo scatti" ed essere assorbiti fino a concorrenza con la progressiva maturazione dei nuovi scatti. In tal caso va inserita nella comunicazione una clausola in cui si precisa che la maturazione dell'anzianità aziendale decorrerà dalla data del trasferimento.
In alternativa si chiarirà che i prossimi aumenti periodici per anzianità matureranno alle normali scadenze, saranno sommati a quelli acquisiti alla data del trasferimento e saranno utili al fine del raggiungimento dell'importo massimo.

SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE _____

ANTICIPO SCATTI (se presente) _____

Per le eventuali voci non espressamente indicate si rimanda al CCNL di nuova applicazione.

In caso di eventuali osservazioni nella ricostruzione della retribuzione mensile, da far valere entro il _____, si darà luogo alle correzioni con i conseguenti conguagli, precisando che il precedente CCNL è stato applicato fino alla data del _____.

La firma in calce qui apposta varrà quale presa visione ed accettazione delle condizioni qui espresse.

Cordiali saluti

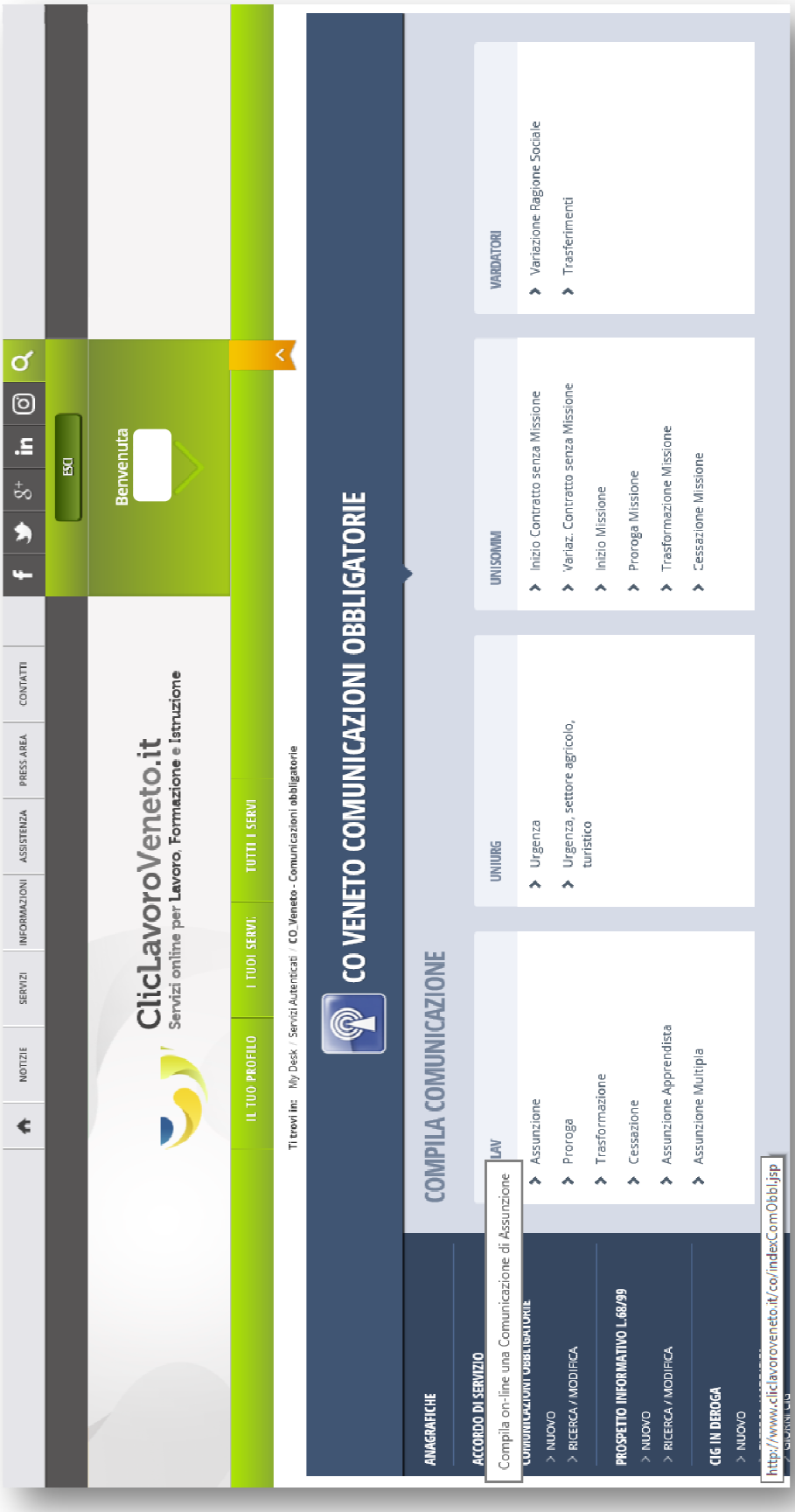
La società YYY

Per presa visione ed integrale accettazione

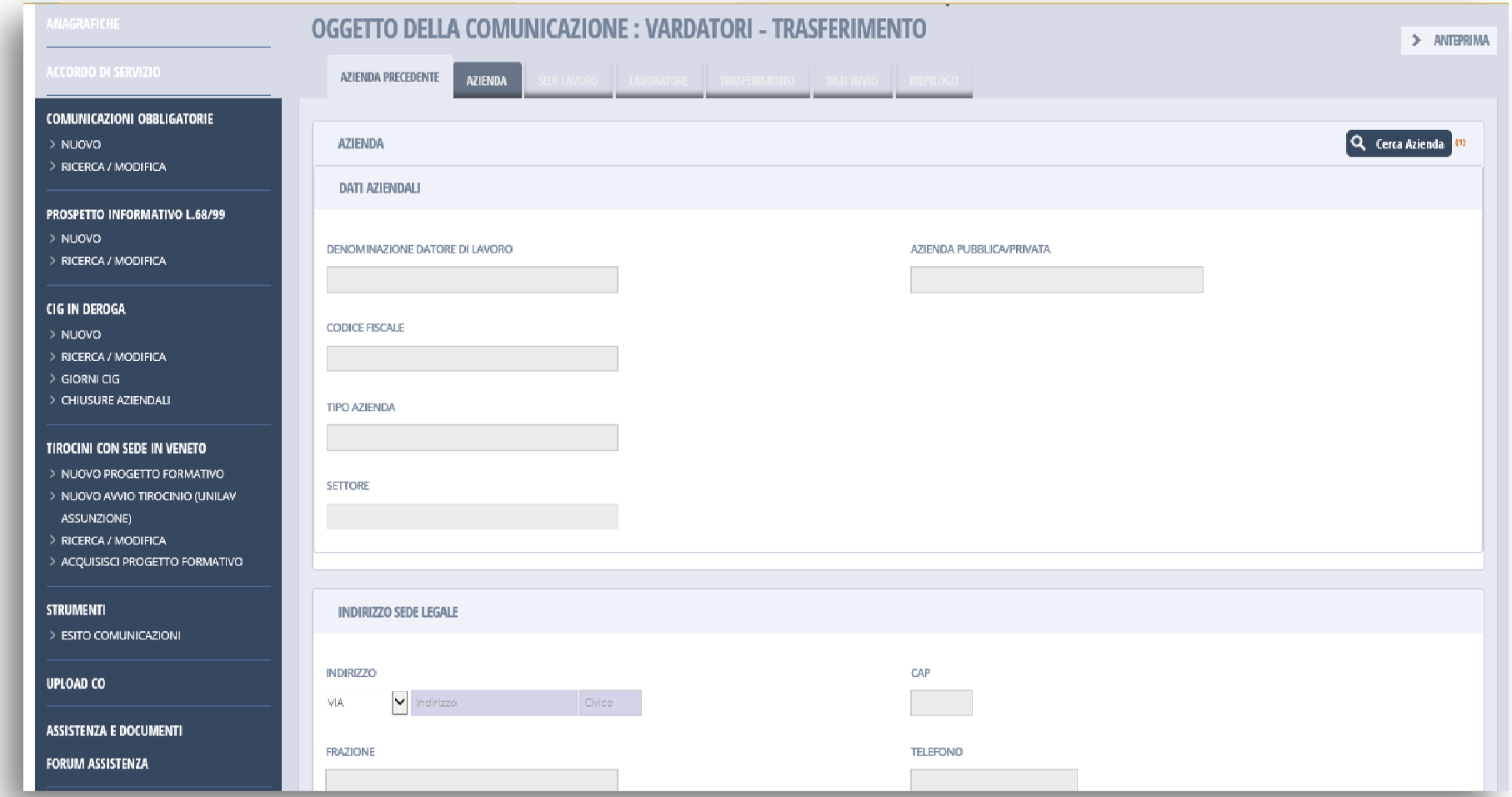
Il Lavoratore

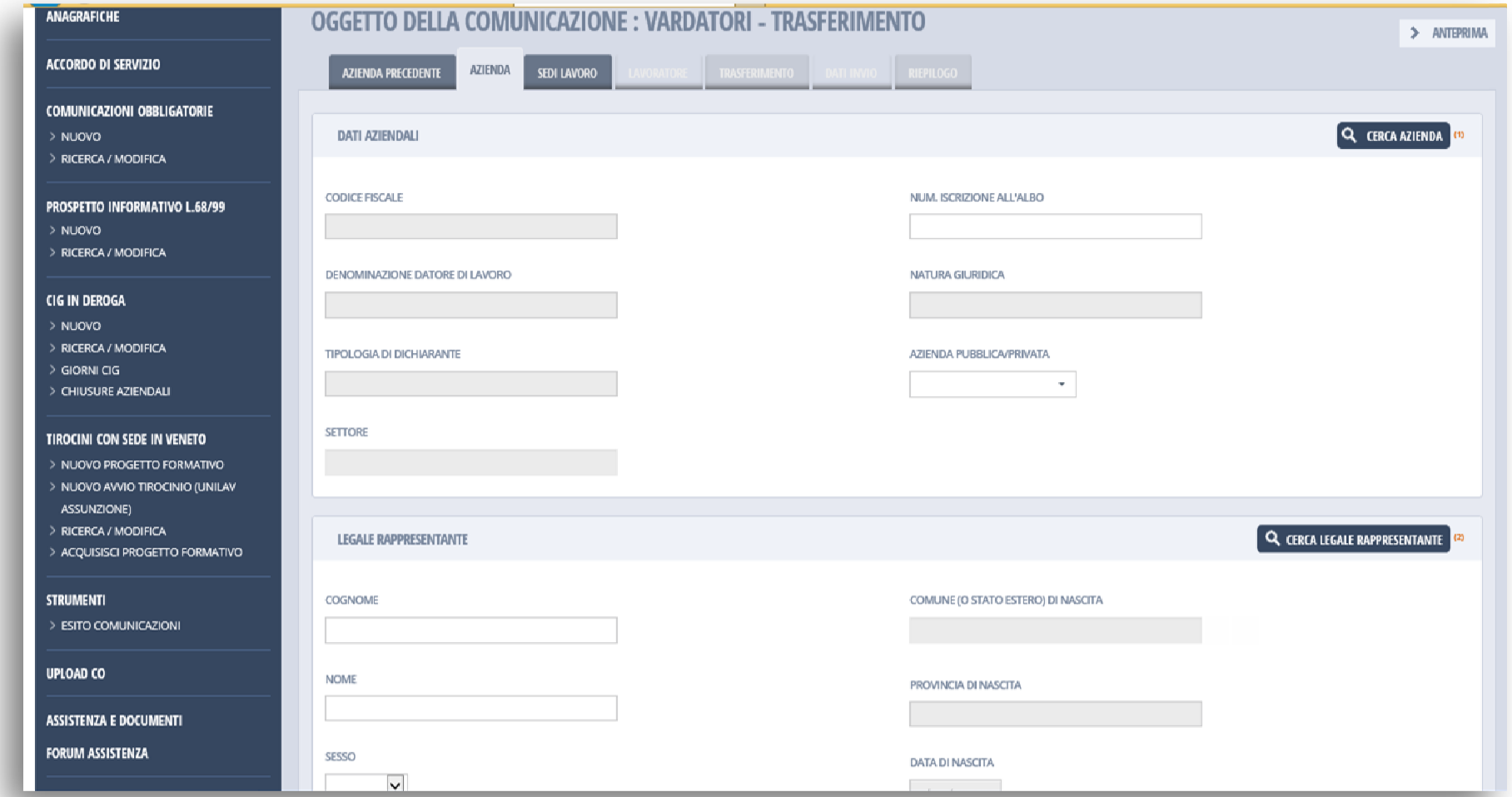
APPENDICE 4.

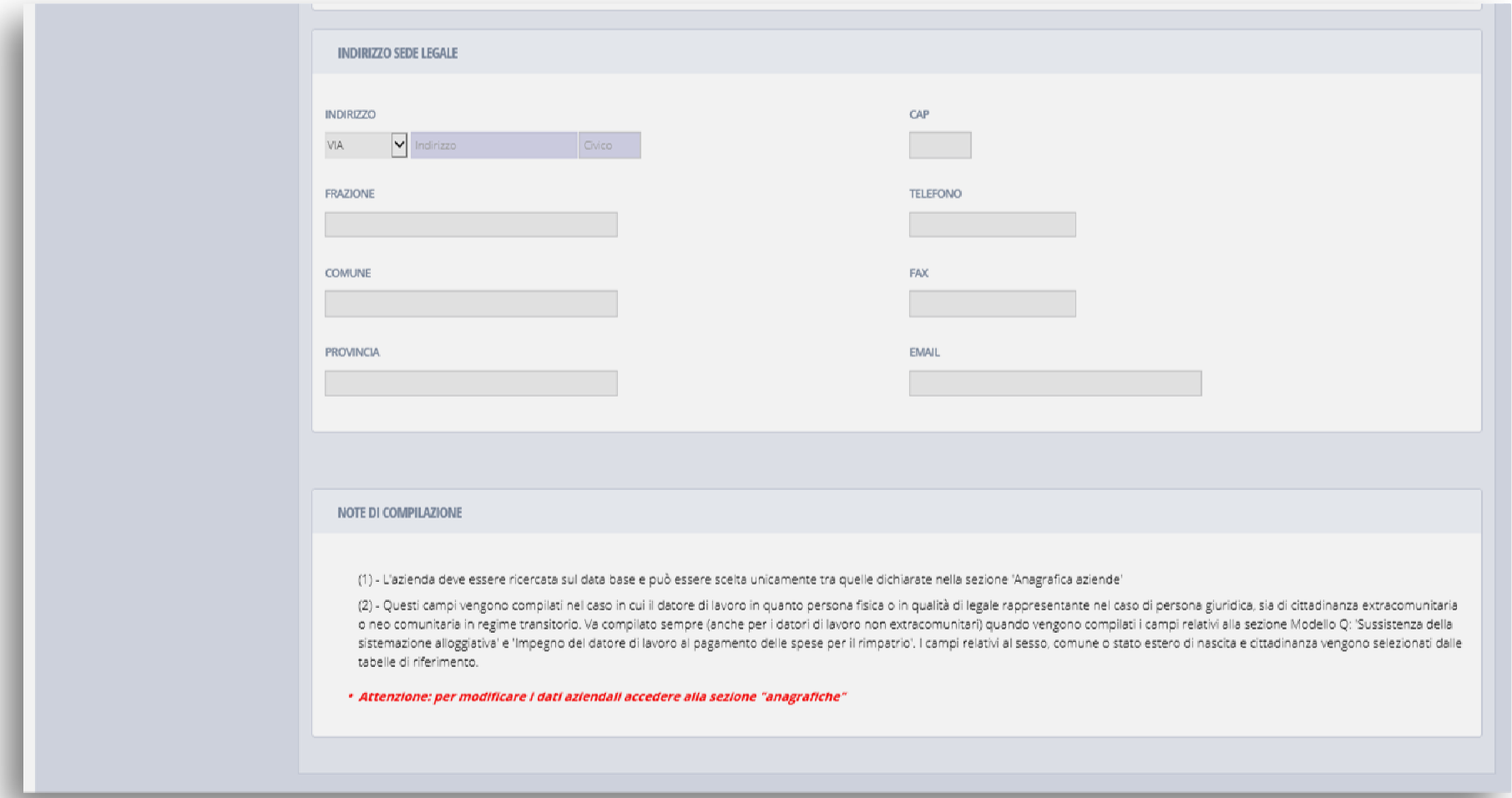
MODELLO UNIFICATO VARDATORI.

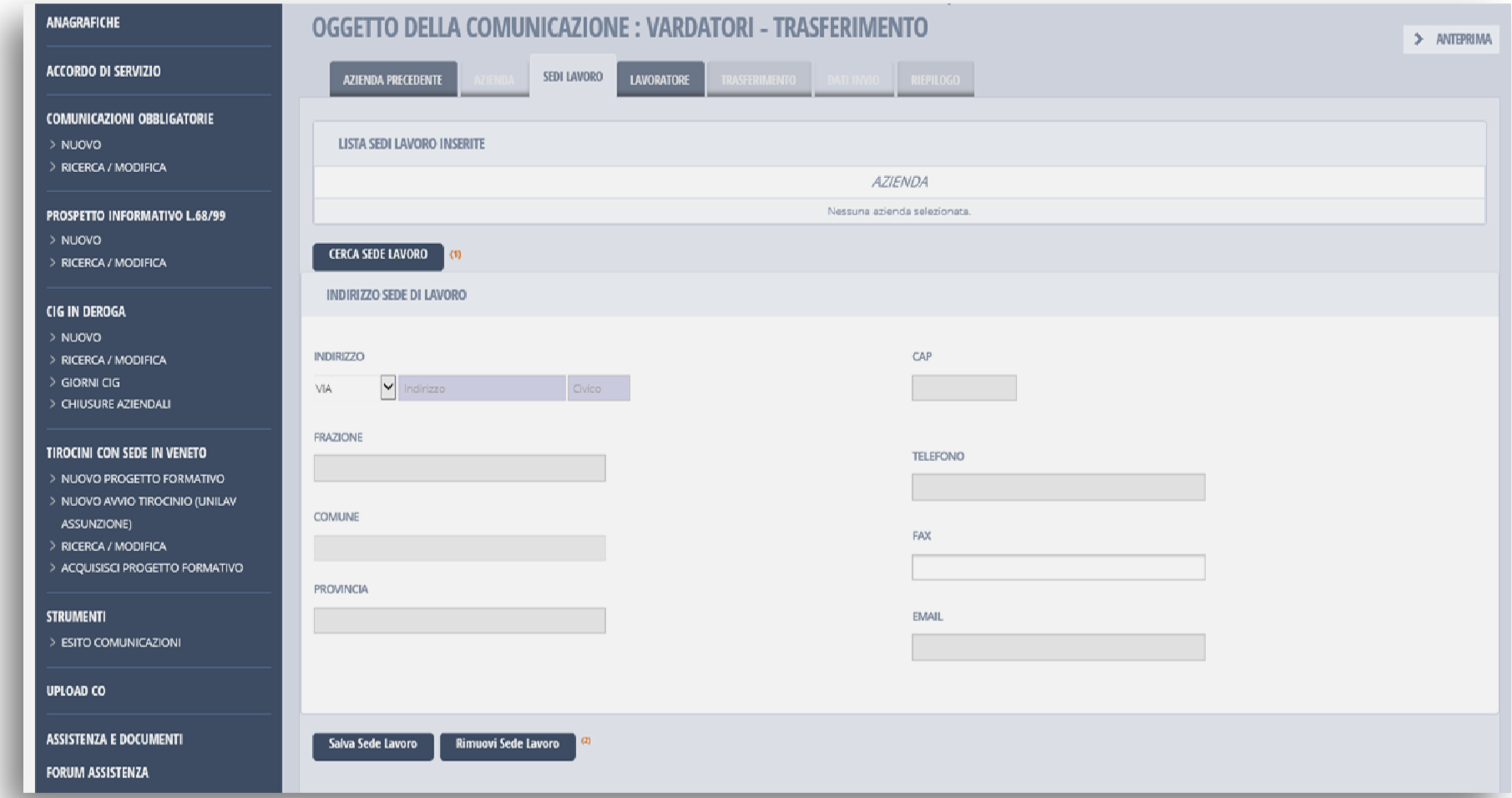


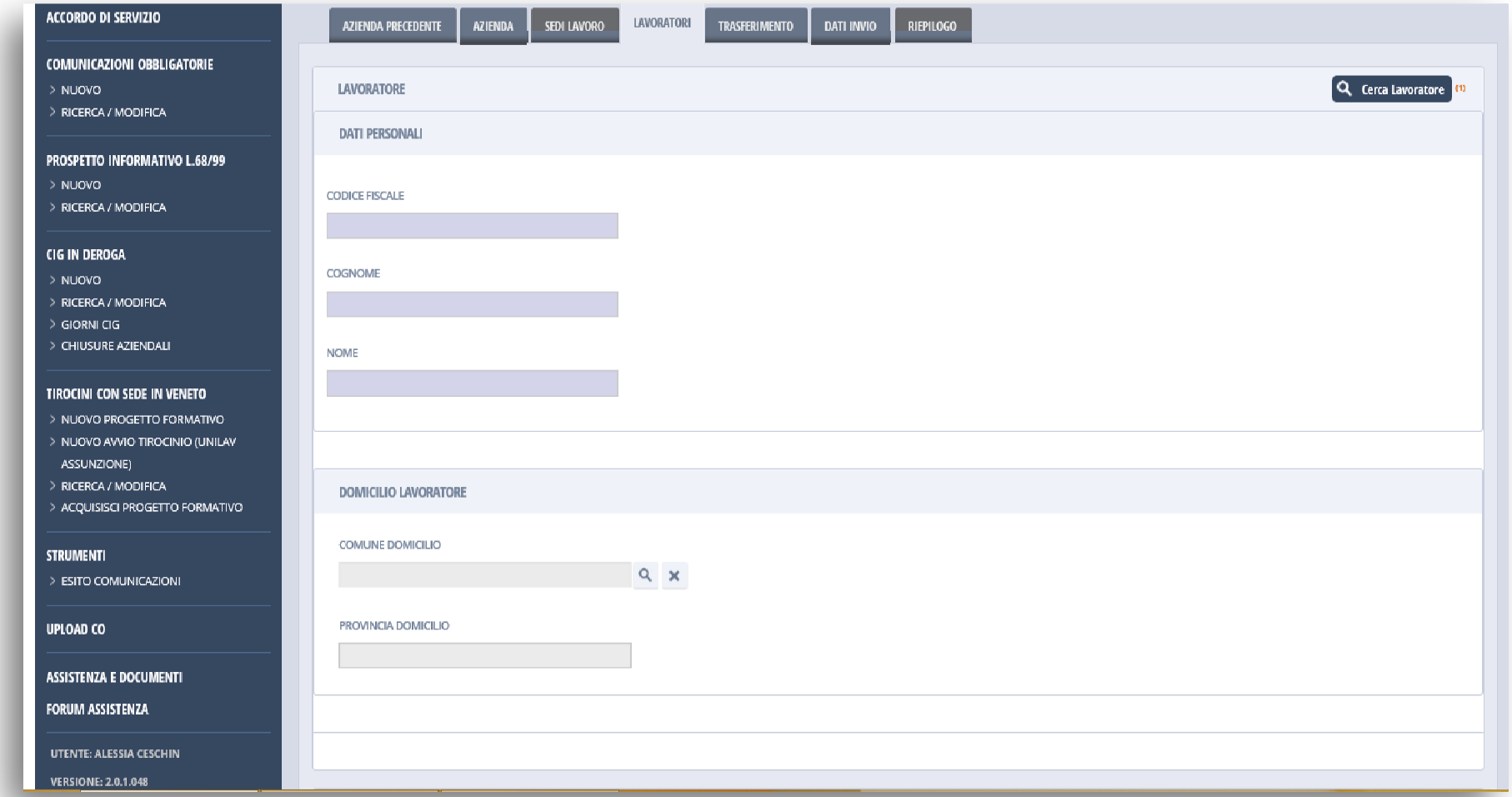
Ti trovi in: My Desk / Servizi Autenticati / CO_Veneto - Comunicazioni obbligatorie
CO VENETO COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
ANAGRAFICHE
ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
GIORNI CIG
CHIUSURE AZIENDALI
COMPILA COMUNICAZIONE
UNILAV
Assunzione
Proroga
Trasformazione
Cessazione
Assunzione Apprendista
Assunzione Multipla
UNIURG
Urgenza
Urgenza, settore agricolo, turistico
UNISOMM
Inizio Contratto senza Missione
Variaz. Contratto senza Missione
Inizio Missione
Proroga Missione
Trasformazione Missione
Cessazione Missione
VARDATORI
Variazione Ragione Sociale
Trasferimenti

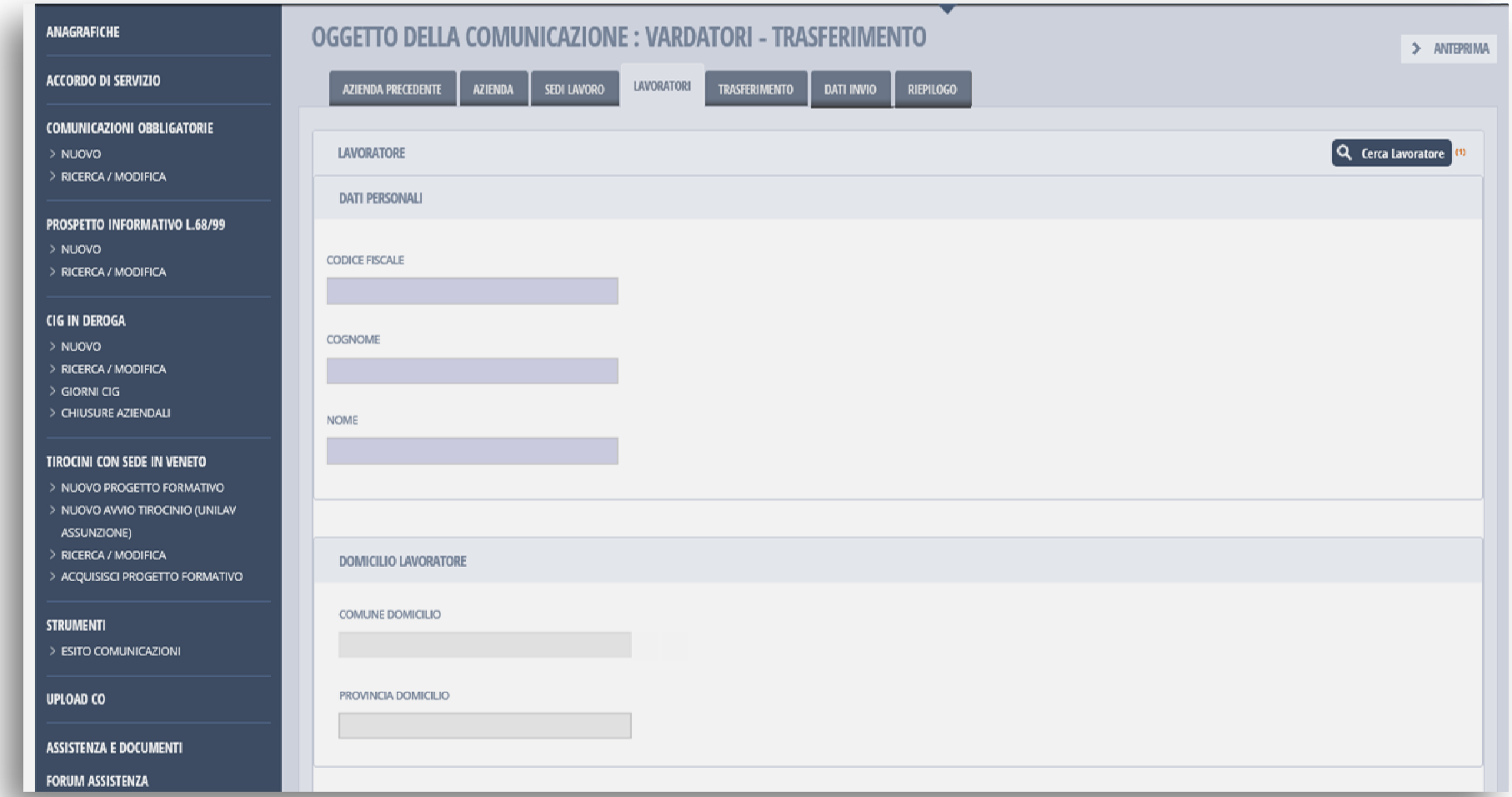

ANAGRAFICHE
ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
GIORNI CIG
CHIUSURE AZIENDALI
TIROCINI CON SEDE IN VENETO
NUOVO PROGETTO FORMATIVO
NUOVO AVVIO TIROCINIO (UNILAV ASSUNZIONE)
RICERCA / MODIFICA
ACQUISISCI PROGETTO FORMATIVO
STRUMENTI
ESITO COMUNICAZIONI
UPLOAD CO
ASSISTENZA E DOCUMENTI
FORUM ASSISTENZA
OGGETTO DELLA COMUNICAZIONE : VARDATORI - TRASFERIMENTO
ANTEPRIMA
AZIENDA PRECEDENTE
AZIENDA
SEDI LAVORO
LAVORATORE
TRASFERIMENTO
DATI INVIO
RIEPILOGO
AZIENDA
Cerca Azienda
DATI AZIENDALI
DENOMINAZIONE DATORE DI LAVORO
AZIENDA PUBBLICA/PRIVATA
CODICE FISCALE
TIPO AZIENDA
SETTORE
INDIRIZZO SEDE LEGALE
INDIRIZZO
VIA
Indirizzo
Civico
CAP
FRAZIONE
TELEFONO

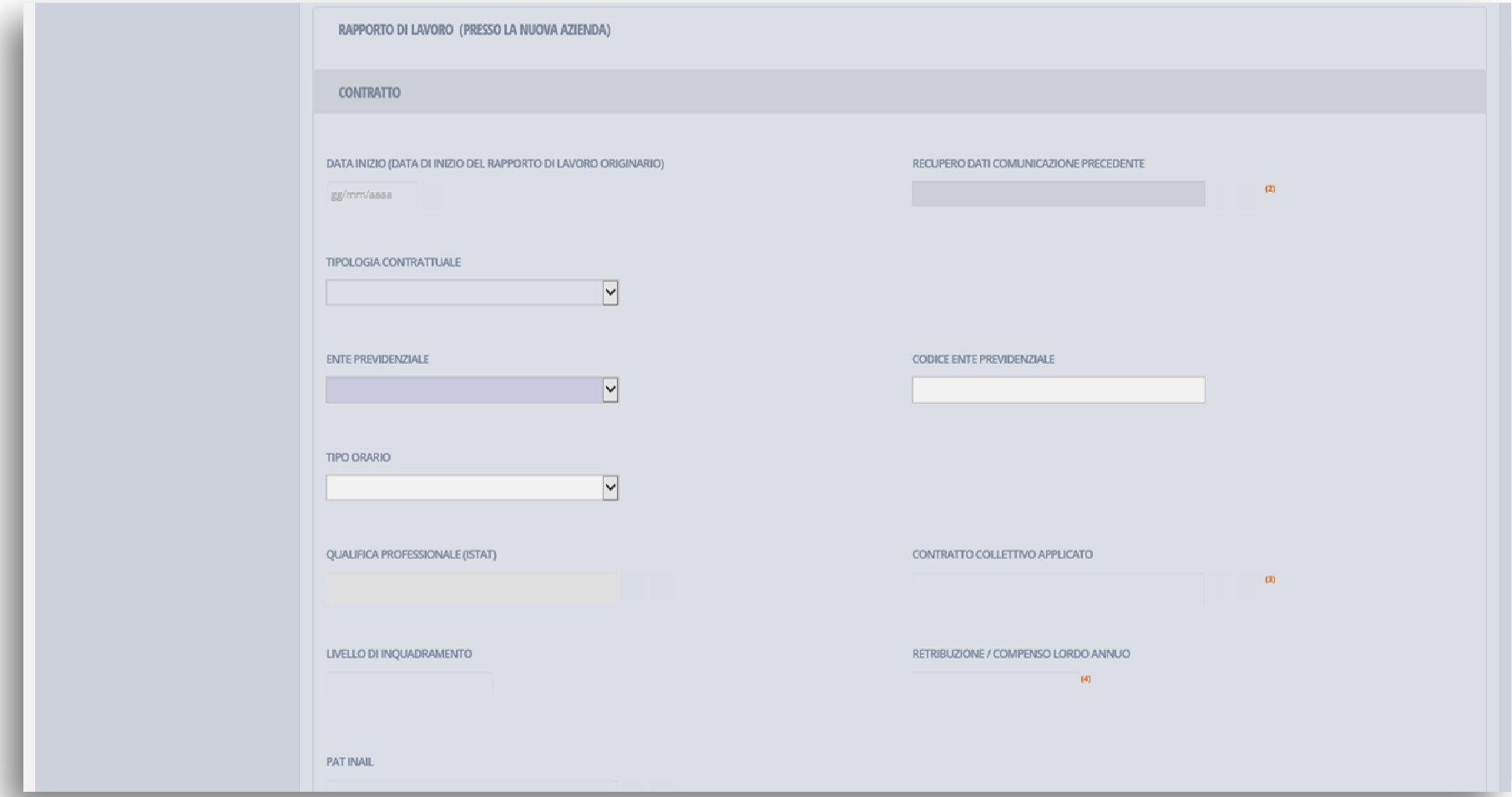

ANAGRAFICHE
ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
GIORNI CIG
CHIUSURE AZIENDALI
TIROCINI CON SEDE IN VENETO
NUOVO PROGETTO FORMATIVO
NUOVO AVVIO TIROCINIO (UNILAV ASSUNZIONE)
RICERCA / MODIFICA
ACQUISISCI PROGETTO FORMATIVO
STRUMENTI
ESITO COMUNICAZIONI
UPLOAD CO
ASSISTENZA E DOCUMENTI
FORUM ASSISTENZA
OGGETTO DELLA COMUNICAZIONE : VARDATORI - TRASFERIMENTO
ANTEPRIMA
AZIENDA PRECEDENTE
AZIENDA
SEDI LAVORO
LAVORATORE
TRASFERIMENTO
DATI INVIO
RIEPILOGO
DATI AZIENDALI
CERCA AZIENDA
(1)
CODICE FISCALE
NUM. ISCRIZIONE ALL'ALBO
DENOMINAZIONE DATORE DI LAVORO
NATURA GIURIDICA
TIPOLOGIA DI DICHIARANTE
AZIENDA PUBBLICA/PRIVATA
SETTORE
LEGALE RAPPRESENTANTE
CERCA LEGALE RAPPRESENTANTE
(2)
COGNOME
COMUNE (O STATO ESTERO) DI NASCITA
NOME
PROVINCIA DI NASCITA
SESSO
DATA DI NASCITA

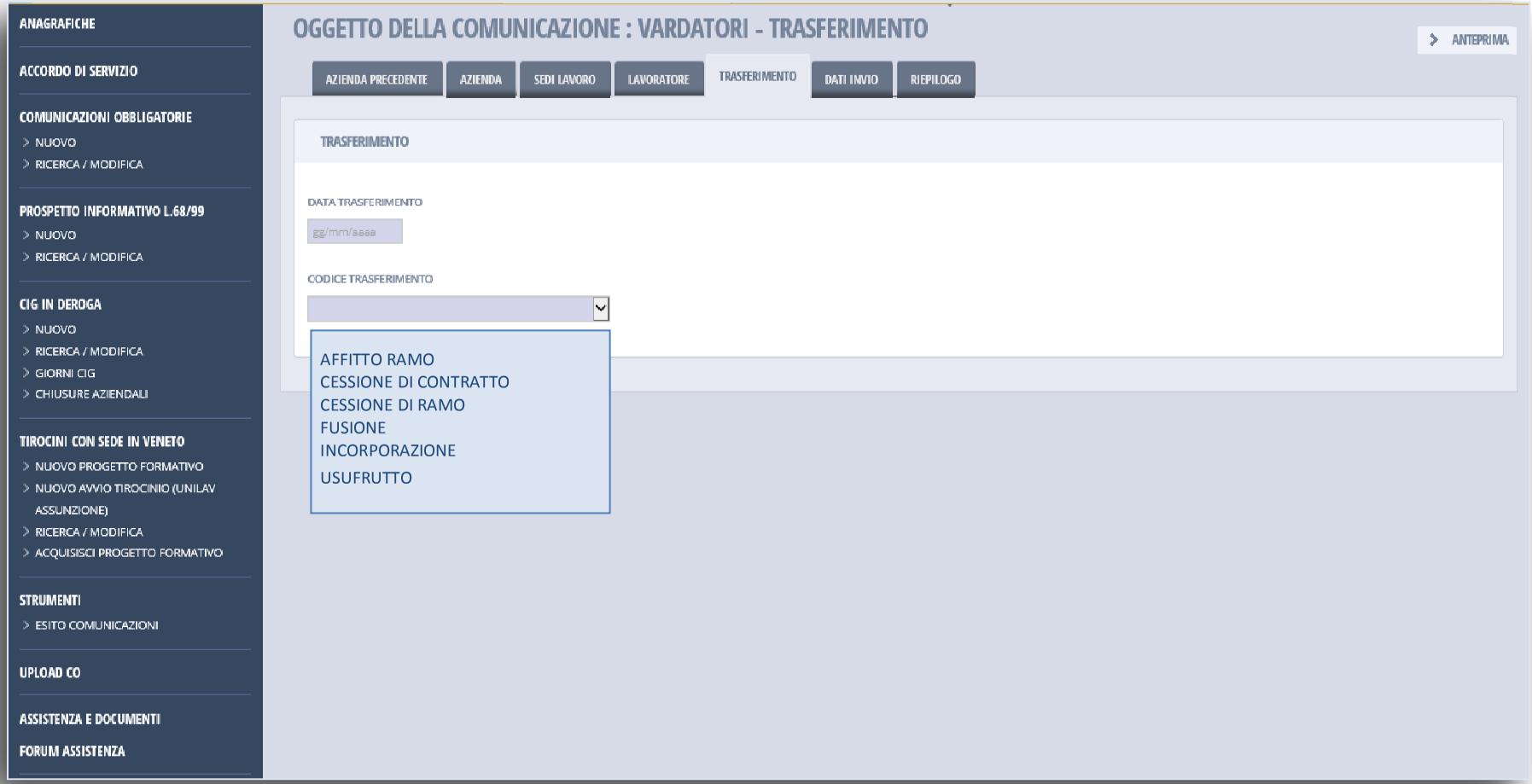

INDIRIZZO SEDE LEGALE
INDIRIZZO
VIA
Indirizzo
Civico
CAP
FRAZIONE
TELEFONO
COMUNE
FAX
PROVINCIA
EMAIL
NOTE DI COMPILAZIONE
(1) - L'azienda deve essere ricercata sul data base e può essere scelta unicamente tra quelle dichiarate nella sezione 'Anagrafica aziende'
(2) - Questi campi vengono compilati nel caso in cui il datore di lavoro in quanto persona fisica o in qualità di legale rappresentante nel caso di persona giuridica, sia di cittadinanza extracomunitaria o neo comunitaria in regime transitorio. Va compilato sempre (anche per i datori di lavoro non extracomunitari) quando vengono compilati i campi relativi alla sezione Modello Q: 'Sussistenza della sistemazione alloggiativa' e 'Impegno del datore di lavoro al pagamento delle spese per il rimpatrio'. I campi relativi al sesso, comune o stato estero di nascita e cittadinanza vengono selezionati dalle tabelle di riferimento.
• Attenzione: per modificare i dati aziendali accedere alla sezione "anagrafiche"


ANAGRAFICHE
ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
GIORNI CIG
CHIUSURE AZIENDALI
TIROCINI CON SEDE IN VENETO
NUOVO PROGETTO FORMATIVO
NUOVO AVVIO TIROCINIO (UNILAV ASSUNZIONE)
RICERCA / MODIFICA
ACQUISISCI PROGETTO FORMATIVO
STRUMENTI
ESITO COMUNICAZIONI
UPLOAD CO
ASSISTENZA E DOCUMENTI
FORUM ASSISTENZA
OGGETTO DELLA COMUNICAZIONE : VARDATORI - TRASFERIMENTO
ANTEPRIMA
AZIENDA PRECEDENTE
AZIENDA
SEDI LAVORO
LAVORATORE
TRASFERIMENTO
DATI INVIO
RIEPILOGO
LISTA SEDI LAVORO INSERITE
AZIENDA
Nessuna azienda selezionata.
CERCA SEDE LAVORO
(1)
INDIRIZZO SEDE DI LAVORO
INDIRIZZO
VIA
Indirizzo
Civico
CAP
FRAZIONE
TELEFONO
COMUNE
FAX
PROVINCIA
EMAIL
Salva Sede Lavoro
Rimuovi Sede Lavoro
(2)


ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
GIORNI CIG
CHIUSURE AZIENDALI
TIROCINI CON SEDE IN VENETO
NUOVO PROGETTO FORMATIVO
NUOVO AVVIO TIROCINIO (UNILAV ASSUNZIONE)
RICERCA / MODIFICA
ACQUISISCI PROGETTO FORMATIVO
STRUMENTI
ESITO COMUNICAZIONI
UPLOAD CO
ASSISTENZA E DOCUMENTI
FORUM ASSISTENZA
UTENTE: ALESSIA CESCHIN
VERSIONE: 2.0.1.048
AZIENDA PRECEDENTE
AZIENDA
SEDI LAVORO
LAVORATORI
TRASFERIMENTO
DATI INVIO
RIEPILOGO
LAVORATORE
Cerca Lavoratore
DATI PERSONALI
CODICE FISCALE
COGNOME
NOME
DOMICILIO LAVORATORE
COMUNE DOMICILIO
PROVINCIA DOMICILIO

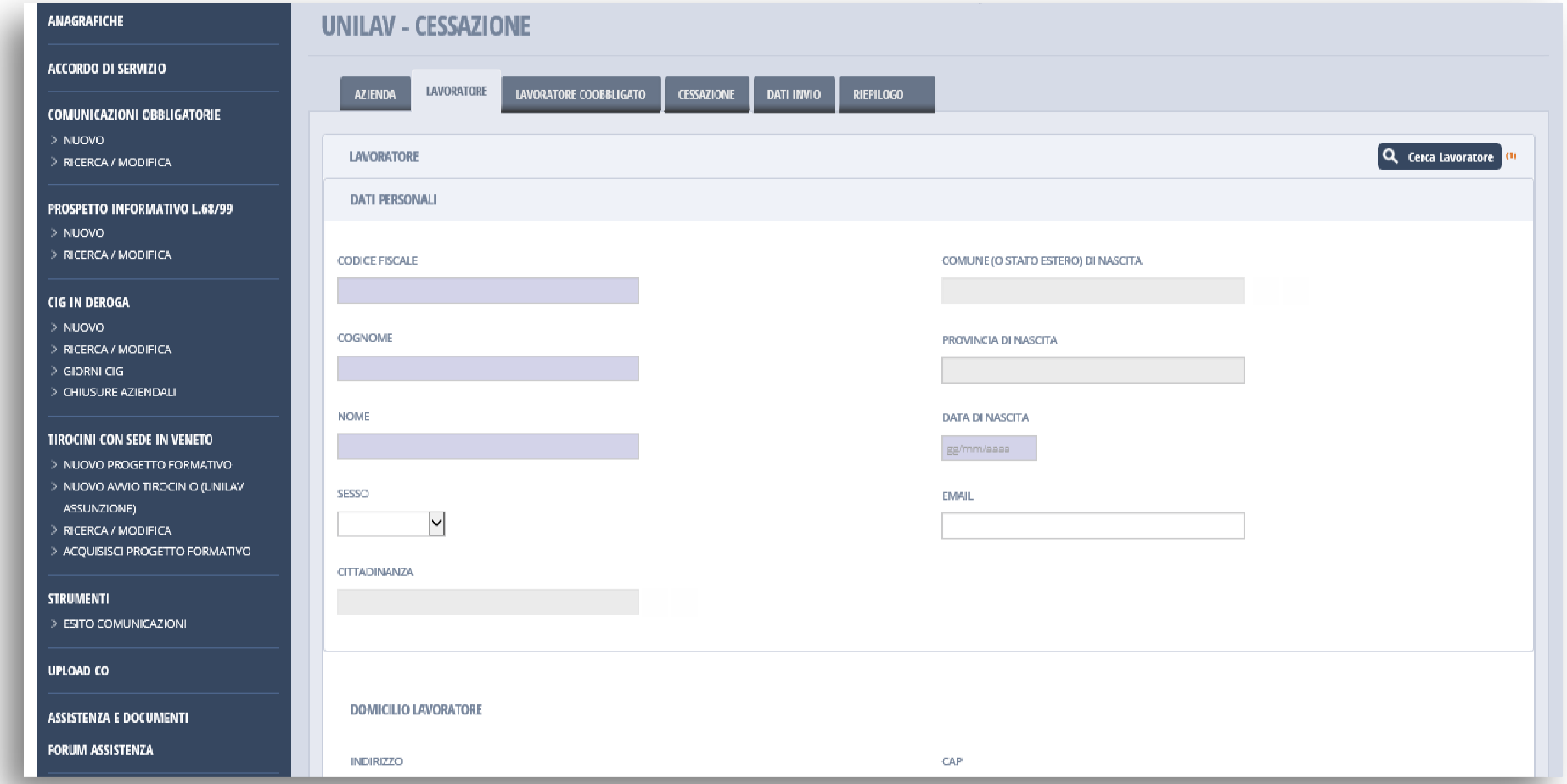

ANAGRAFICHE
ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
> NUOVO
> RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
> NUOVO
> RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
> NUOVO
> RICERCA / MODIFICA
> GIORNI CIG
> CHIUSURE AZIENDALI
TIROCINI CON SEDE IN VENETO
> NUOVO PROGETTO FORMATIVO
> NUOVO AVVIO TIROCINIO (UNILAV ASSUNZIONE)
> RICERCA / MODIFICA
> ACQUISISCI PROGETTO FORMATIVO
STRUMENTI
> ESITO COMUNICAZIONI
UPLOAD CO
ASSISTENZA E DOCUMENTI
FORUM ASSISTENZA
OGGETTO DELLA COMUNICAZIONE : VARDATORI - TRASFERIMENTO
ANTEPRIMA
AZIENDA PRECEDENTE
AZIENDA
SEDI LAVORO
LAVORATORI
TRASFERIMENTO
DATI INVIO
RIEPILOGO
LAVORATORE
Cerca Lavoratore
DATI PERSONALI
CODICE FISCALE
COGNOME
NOME
DOMICILIO LAVORATORE
COMUNE DOMICILIO
PROVINCIA DOMICILIO

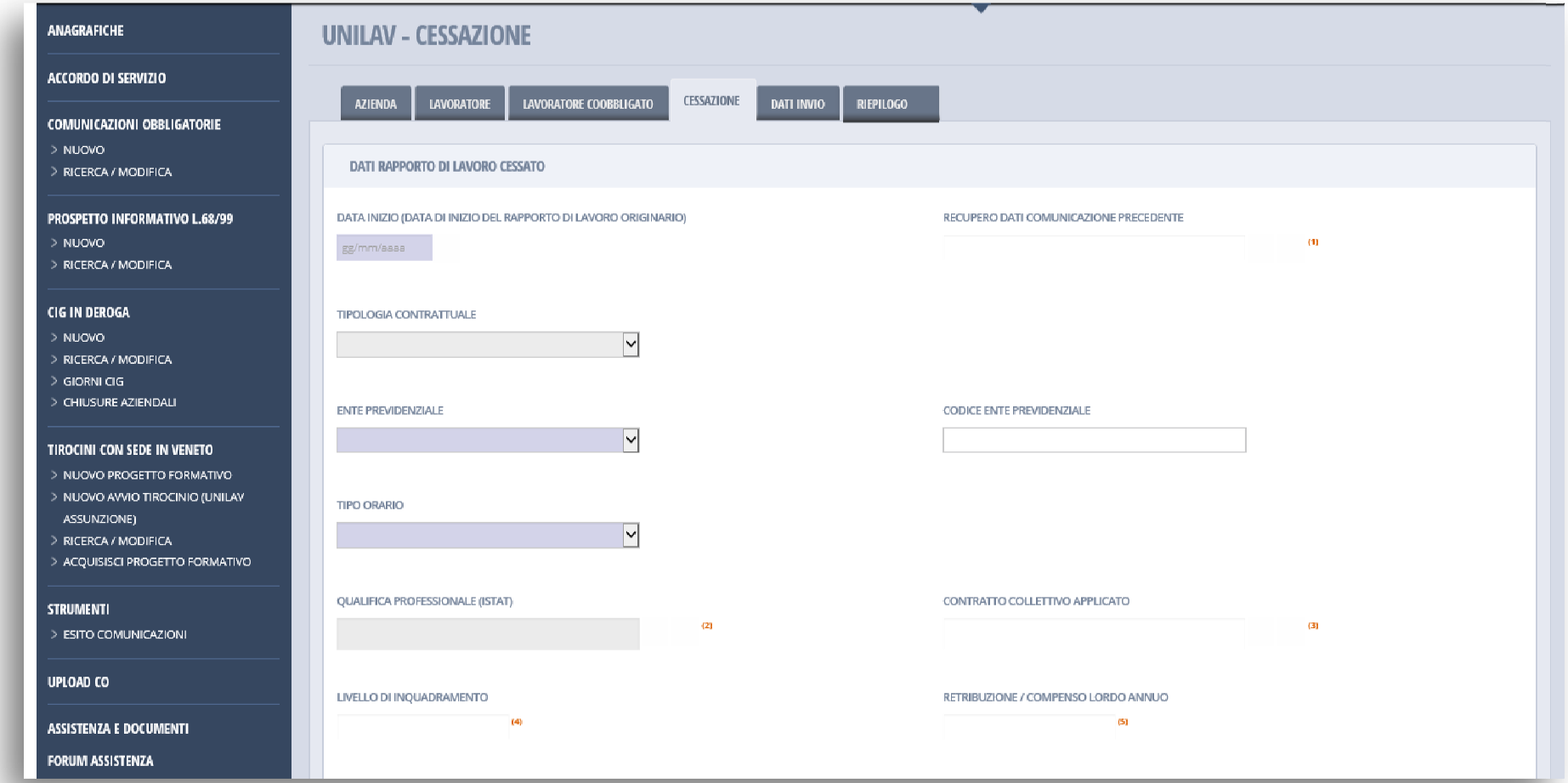

RAPPORTO DI LAVORO (PRESSO LA NUOVA AZIENDA)
CONTRATTO
DATA INIZIO (DATA DI INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO ORIGINARIO)
gg/mm/aaaa
RECUPERO DATI COMUNICAZIONE PRECEDENTE
(2)
TIPOLOGIA CONTRATTUALE
ENTE PREVIDENZIALE
CODICE ENTE PREVIDENZIALE
TIPO ORARIO
QUALIFICA PROFESSIONALE (ISTAT)
CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO
(3)
LIVELLO DI INQUADRAMENTO
RETRIBUZIONE / COMPENSO LORDO ANNUO
(4)
PAT INAIL


ANAGRAFICHE
ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
GIORNI CIG
CHIUSURE AZIENDALI
TIROCINI CON SEDE IN VENETO
NUOVO PROGETTO FORMATIVO
NUOVO AVVIO TIROCINIO (UNILAV ASSUNZIONE)
RICERCA / MODIFICA
ACQUISISCI PROGETTO FORMATIVO
STRUMENTI
ESITO COMUNICAZIONI
UPLOAD CO
ASSISTENZA E DOCUMENTI
FORUM ASSISTENZA
OGGETTO DELLA COMUNICAZIONE : VARDATORI - TRASFERIMENTO
ANTEPRIMA
AZIENDA PRECEDENTE
AZIENDA
SEDI LAVORO
LAVORATORE
TRASFERIMENTO
DATI INVIO
RIEPILOGO
TRASFERIMENTO
DATA TRASFERIMENTO
gg/mm/aaaa
CODICE TRASFERIMENTO
AFFITTO RAMO
CESSIONE DI CONTRATTO
CESSIONE DI RAMO
FUSIONE
INCORPORAZIONE
USUFRUTTO

MODELLO UNILAV - CESSAZIONE

CO VENETO COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
ANAGRAFICHE
ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
GIORNI CIG
CHIUSURE AZIENDALI
TIROCINI CON SEDE IN VENETO
NUOVO PROGETTO FORMATIVO
NUOVO AVVIO TIROCINIO (UNILAV ASSUNZIONE)
RICERCA / MODIFICA
ACQUISISCI PROGETTO FORMATIVO
STRUMENTI
ESITO COMUNICAZIONI
UPLOAD CO
UNILAV - CESSAZIONE
AZIENDA
LAVORATORE
LAVORATORE COOBBLIGATO
CESSAZIONE
DATI INVIO
RIEPILOGO
DATI AZIENDALI
CERCA AZIENDA
CODICE FISCALE
NUM. ISCRIZIONE ALL'ALBO
DENOMINAZIONE DATORE DI LAVORO
NATURA GIURIDICA
TIPOLOGIA DI DICHIARANTE
AZIENDA PUBBLICA/PRIVATA
SETTORE
LEGALE RAPPRESENTANTE
CERCA LEGALE RAPPRESENTANTE
COGNOME
COMUNE (O STATO ESTERO) DI NASCITA


ANAGRAFICHE
ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
GIORNI CIG
CHIUSURE AZIENDALI
TIROCINI CON SEDE IN VENETO
NUOVO PROGETTO FORMATIVO
NUOVO AVVIO TIROCINIO (UNILAV ASSUNZIONE)
RICERCA / MODIFICA
ACQUISISCI PROGETTO FORMATIVO
STRUMENTI
ESITO COMUNICAZIONI
UPLOAD CO
ASSISTENZA E DOCUMENTI
FORUM ASSISTENZA
UNILAV - CESSAZIONE
AZIENDA
LAVORATORE
LAVORATORE COOBBLIGATO
CESSAZIONE
DATI INVIO
RIEPILOGO
LAVORATORE
Cerca Lavoratore
DATI PERSONALI
CODICE FISCALE
COGNOME
NOME
SESSO
CITTADINANZA
COMUNE (O STATO ESTERO) DI NASCITA
PROVINCIA DI NASCITA
DATA DI NASCITA
gg/mm/aaaa
EMAIL
DOMICILIO LAVORATORE
INDIRIZZO
CAP


ANAGRAFICHE
ACCORDO DI SERVIZIO
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
PROSPETTO INFORMATIVO L.68/99
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
CIG IN DEROGA
NUOVO
RICERCA / MODIFICA
GIORNI CIG
CHIUSURE AZIENDALI
TIROCINI CON SEDE IN VENETO
NUOVO PROGETTO FORMATIVO
NUOVO AVVIO TIROCINIO (UNILAV ASSUNZIONE)
RICERCA / MODIFICA
ACQUISISCI PROGETTO FORMATIVO
STRUMENTI
ESITO COMUNICAZIONI
UPLOAD CO
ASSISTENZA E DOCUMENTI
FORUM ASSISTENZA
UNILAV - CESSAZIONE
AZIENDA
LAVORATORE
LAVORATORE COOBBLIGATO
CESSAZIONE
DATI INVIO
RIEPILOGO
DATI RAPPORTO DI LAVORO CESSATO
DATA INIZIO (DATA DI INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO ORIGINARIO)
gg/mm/aaaa
RECUPERO DATI COMUNICAZIONE PRECEDENTE
(1)
TIPOLOGIA CONTRATTUALE
ENTE PREVIDENZIALE
CODICE ENTE PREVIDENZIALE
TIPO ORARIO
QUALIFICA PROFESSIONALE (ISTAT)
(2)
CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO
(3)
LIVELLO DI INQUADRAMENTO
(4)
RETRIBUZIONE / COMPENSO LORDO ANNUO
(5)

Bibliografia

Amoroso G. (2004), **Il trasferimento d'azienda nel quadro della giurisprudenza di legittimità**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Amoroso G., Di Cerbo V., Maresca A. (2009). **Diritto del lavoro vol. 1**, Giuffrè Editore.

Andreoni A. (2004), **Impresa modulare e trasferimenti di azienda. le novità del d.lgs. n. 276/2003**, http://www.coordinamentorsu.it/.

Baldi R., Venezia A. (2008), **Il contratto di agenzia: la concessione di vendita, il franchising**, Giuffrè Editore

Bolego G. (2011), **Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro**, CEDAM.

Brignone A. (2012), **La responsabilità solidale nelle esternalizzazioni. La garanzia dei crediti nell'appalto, nel trasferimento di azienda e nella somministrazione**, Giuffrè Editore.

Buffa F., De Lucia G. (2006), **Il lavoratore nel trasferimento d'azienda**, Halley Editrice.

Cester C. (2004), **Il trasferimento d'azienda e di parte d'azienda fra garanzie per i lavoratori e nuove forme organizzative dell'impresa: l'attuazione delle direttive comunitarie è conclusa?**, in Cester C., Carinci M. T. (a cura di), Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda, in Carinci F. (coordinato da), Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, IPSOA.

Corazza L. (2009), **La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore**, in WP C.S.D.L.E. Massimo d'Antona IT-93/2009.

Cosio R. (2002), **Il trasferimento delle imprese in crisi**, in Santoro Passarelli G., Foglia R. (a cura di), La nuova disciplina del trasferimento d'impresa, IPSOA.

Cosio R. (2003), **La cessione del ramo d'impresa: dal caso Ansaldo alla legge 30 del 2003**, www.csdn.it.

Cosio R. (2004), **Imprese, trasferimenti e appalti nella legge sul mercato del lavoro (D.Lgs. n. 276/03)**, www.csdn.it.

Cosio R. (2011), **Il trasferimento della impresa in crisi**, in Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè Editore.

Cosio R. (2011), **La cessione delle imprese**, in *Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea* a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè Editore.

Costantini S. (2011), **Limiti all'iniziativa economica privata e tutela del lavoratore subordinato: il ruolo delle c.d. clausole sociali**, IANUS.

De Angelis L. (2004), **La tutela del lavoratore ceduto**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

De Luca Tamajo R. (2011), **Un'analisi comparata dei processi di esternalizzazione**, in *Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea* a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè Editore.

De Luca Tamajo R. (2002), **Le esternalizzazioni tra cessione di ramo di azienda e rapporti di fornitura** in De Luca Tamajo R. (a cura di), **I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici**, Esi.

De Luca Tamajo R. (2003), **Metamorfosi dell'impresa e criteri di imputazione dei rapporti**, Relazione al Convegno "L'impresa fra esternalizzazione e processi di smaterializzazione: le ricadute sul rapporto di lavoro", Verona 31.1-1.2.2003, www.csdn.it.

De Luca Tamajo R., Salimbeni M. T. (2009), **Il trasferimento d'azienda**, in Vallebona A. (a cura di), I contratti di lavoro, in Rescigno P., Gabrielli E. (diretto da), Trattato dei contratti, UTET Giuridica, Milano.

De Luca Tamajo S. (2011), **Trasferimento d'azienda, disarticolazione dei processi produttivi e tutela dei lavoratori**, www.elea.unisa.it.

Fanelli O. (2003), **L'impresa fra esternalizzazione e processi di smaterializzazione: le ricadute sul rapporto di lavoro.** Relazione al Convegno "L'impresa fra esternalizzazione e processi di smaterializzazione: le ricadute sul rapporto di lavoro", Verona 31.1-1.2.2003, www.csdn.it.

Foglia R. (2002), **L'attuazione giurisprudenziale del diritto comunitario del lavoro**, Cedam.

Foglia R. (2004), **La giurisprudenza della Corte di Giustizia europea sulla nozione di trasferimento di azienda**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Foglia R. (2011), **L'armonizzazione comunitaria in materia di trasferimento d'azienda**, in *Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea* a cura di R. Foglia e R. Cosio, Giuffrè Editore.

Franceschinis L. (2001), **Le recenti modifiche legislative in materia di trasferimento d'azienda**, in Approfondimenti, in Dir. Lav. on line, www.di-elle.it.

Franceschinis L., **L'art. 2112 c.c. dopo il D.Lgs. 276/03**, in Dir. Lav. on line, www.di-elle.it.

Gragnoli E. (2004), **Contratti di appalto e trasferimento d'azienda**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Grandi M. (2004), **Le vicende modificative del rapporto riferibili al datore di lavoro: il trasferimento dell'azienda**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Imberti L. (2008), **La disciplina delle responsabilità solidali negli appalti e nei subappalti: lo stato dell'arte in continuo movimento (aggiornato al decreto legge 97/2008)**, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

ISFOL (2011), **Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia**, I Libri del Fondo Sociale Europeo.

Lama L. (2010), **Il trasferimento di azienda in crisi tra ordinamento comunitario e ordinamento italiano**, Adapt, Bollettino Adapt 2 luglio 2010.

Lambertucci P. (1995), **Sulla nozione di trasferimento d'azienda nel diritto comunitario**, in Riv. It. Dir. Lav., II.

Le Circolari della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Anno 2016, Numero 11, **Cambio appalto e rapporto di lavoro nella "Legge Europea 2015-2016".**

Luciani V., (2004), **Trasferimento d'azienda e tutela dei lavoratori: il bilanciamento degli interessi nell'evoluzione dell'art. 2112 c.c.**, in De Luca Tomaio R., Rusciano M., Zoccoli L. (a cura di), Mercato del lavoro, riforma e vincoli di sistema, Editoriale Scientifica.

Manicastri M., Marazza M. (2012), **La Giurisprudenza del Lavoro 2011**, AIDP, Gruppo Lazio

Maresca A. (2002), **Le «novità» del legislatore nazionale in materia di trasferimento d'azienda**, in Santoro Passarelli G., Foglia R. (a cura di), La nuova disciplina del trasferimento d'impresa, IPSOA.

Maresca A. (2004), **L'oggetto del trasferimento: azienda e ramo d'azienda**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Mazzon M. (2014), **Alcune particolarità sul trasferimento d'azienda e gestione amministrativa**, in La Circolare di Lavoro e Previdenza n. 6 del 14 febbraio 2014, Euroconference.

Mazzotta O. (2005), **Diritto del lavoro**, Giuffrè Editore.

Meucci M. (2013), **I presupposti di genuinità del trasferimento di rami di azienda**, 22 aprile 2013, www.filodiritto.com.

Nicolosi M. (2004), **Le esternalizzazioni di attività produttive tra trasferimento di ramo d'azienda e appalto,** www.di-elle.it.

Nicolosi M. (2012), **Il lavoro esternalizzato**, Volume 2 Collana del Dipartimento di Studi Europei e della Integrazione Internazionale, Giappichelli Editore.

Nicolosi M. (2014), **Trasferimento di ramo d'azienda e giurisprudenza europea, tra eccessi di tutela ad effetti discorsivi a danno dei lavoratori**, In Diritto delle Relazioni Industriali n. 3/XXIV – 2014.

Nuzzo V. (2002), **Trasferimento di azienda e rapporto di lavoro**, Cedam.

Pelissero P. (1998), **L'"entità economica" come oggetto del trasferimento d'azienda**, in Dir. Rel. Ind. 1998.

Perrini A. M. (2004), **I titoli giuridici del trasferimento d'azienda**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Perulli A. (2003), **Tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazione**, in Arg. Dir. Lav. Diretti da Mattia Persiani 2/2003.

Perulli A. (2004), **L'autonomia privata inividuale e collettiva nella determinazione dell'articolazione funzionalmente autonoma**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Perulli A. (2014), **Profili di tutela del reddito dei lavoratori nell'ambito dei gruppi di imprese**, www.adalbertoperulli.it.

Perulli A. (2016), **L'idea di diritto del lavoro, oggi**, Lavoro e Diritto 1/2016.

Piccioli S. (2006), **Il trasferimento d'azienda**, Adapt, www.csmb.unimo.it.

Pizzoferrato A. (1999), **I riflessi della direttiva 98/50/CE sull'ordinamento italiano**, Dir. Lavoro rel. Ind. .

Raffi A. (2004), **Tutela del lavoratore nel trasferimento di azienda tra normativa nazionale e normativa comunitaria,** Giuffrè Editore.

Roccella M., Aimo M. (2004), **Trasferimento nella normativa codicistica e comunitaria**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Romei R. (2004), **Il trasferimento d'azienda e gli orientamenti della dottrina**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Rota G. (2012), **Trasferimento d'azienda e licenziamento**, Quaderni di giurisprudenza del lavoro luglio – dicembre 2012, anno I, n. 2, Confindustria Bergamo.

Rotondi F. (2011), **Trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda**, in Dir. & Prat. Lav. n. 16/2011.

Santagata, R., (2004), **Trasferimento di ramo di azienda tra disciplina comunitaria e diritto interno**, Aa.Vv. Mercato del Lavoro, Riforma e vincoli di sistema, Ed. scient..

Santoro Passarelli G. (2002), **La nozione di azienda trasferita tra disciplina comunitaria e nuova normativa nazionale**, in Santoro Passarelli G., Foglia R. (a cura di), La nuova disciplina del trasferimento d'impresa, IPSOA.

Santoro Passarelli G. (2014), **Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'impresa e di articolazione funzionalmente autonoma**, Giappichelli editore.

Santoro Passerelli G. (2004), **Il trasferimento di parte dell'azienda tra libertà dell'imprenditore e tutela dei lavoratori**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Scarpelli F. (1999), **Esternalizzazioni e diritto del lavoro: il lavoratore non è una merce**, Dir. Relaz. Ind. n. 3.

Scarpelli F. (2004), **Il mantenimento dei diritti del lavoratore nel trasferimento d'azienda: problemi vecchi e nuovi**, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

Speziale V. (2006), **Appalti e trasferimenti d'azienda**, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

Speziale V. (2006), **Le "esternalizzazioni" del processo produttivo dopo il d.lgs. 276 del 2003: proposte di riforma**, in RGL 1/2006.

Tiraboschi M. (2005), **Esternalizzazione del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?**, W.P. Cent. Stud. Dir. Lav. eu. "Massimo D'Antona", www.lex.unict.it.

Vidiri G. (2004), **Il trasferimento d'azienda tra diritto all lavoro e libertà d'impresa**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Vidiri G. (2004), **La certezza del diritto e l'interpretazione dei contratti collettivi**, in Dialoghi fra dottrina e giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 1, Gennaio – Giugno 2004.

Zilio Grandi G. (2001), **Trasferimento d'azienda**, in Buonocore V., Luminoso A. (a cura di), Codice della vendita, Giuffrè editore.

Zilio Grandi G. (2004), **Il fenomeno delle esternalizzazioni: trasferimento d'azienda, outsourcing e successione di appalti,** in Bano F. e Perulli A. (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro,* Giappichelli Editore.

Zoli C. (2004), **La procedura di partecipazione sindacale in tema di trasferimento d'azienda**, in Dialoghi fra Dottrina e Giurisprudenza, Quaderni di Diritto del Lavoro, vol. 2, Luglio - Dicembre 2004.

Sitografia e riviste

www.adalbertoperulli.it

www.bollettinoadapt.it

www.coordinamentorsu.it

www.csdn.it

www.dejure.giuffre.it

www.di-elle.it

www.elea.unisa.it

www.filodiritto.com

www.inail.it

www.lex.unict.it

www.consulentidellavoro.it

www.euroconference.it

Rivista italiana di diritto del lavoro – Riv. It. Dir. Lav.

Quaderni di giurisprudenza del lavoro, Confindustria Bergamo.