



*Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati  
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali*

## *Il trasferimento d'azienda*

---

di SILVIA PICCIOLI  
con il contributo di CARLO FRIGHETTO

**SOMMARIO:** 1. Introduzione. – 2. Nozione. – 2.1. Nozione di trasferimento d'azienda. – 2.2. Nozione di trasferimento di parte d'azienda. – 2.3. Appalto: disciplina vigente. – 3. Iter legislativo: modifiche apportate al decreto legislativo n. 276/2003 dal decreto legislativo n. 251/2004. – 4. Problemi di armonizzazione tra disciplina precedente e disciplina vigente. – 5. Modalità attuative del trasferimento. – 5.1. Casi di inapplicabilità. – 5.2. Effetti del trasferimento d'azienda sui rapporti di lavoro autonomo. – 6. Procedura sindacale *ex* articolo 47, legge n. 428/1990: obblighi di informazione e consultazione. – 7. Schema di procedimento per le aziende con più di 15 dipendenti: procedura obbligatoria di informativa sindacale. – 8. Conseguenze giuridiche. – 9. Adempimenti con enti ed istituti previdenziali Centri per l'impiego. – 9.1. Inps. – 9.2. Inail. – 9.3. Direzione provinciale del lavoro - Servizio ispettivo. – 9.4. Commissione bilaterale regionale. – 9.5. Enasarco. – 10. Appendice normativa: direttiva n. 2001/23/CE del Consiglio del 12 marzo 2001 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (*GU*, 22 marzo 2001, n. L 082, pag. 0016-0020). – 10.1. *Segue:* decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, e commi 5 e 6 dell'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428. – 10.2. *Segue:* decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, modificato dal decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 (*GU*, 11 ottobre 2004, n. 239). – 11. Rassegna di giurisprudenza comunitaria. – 12. Rassegna di giurisprudenza del lavoro nel Veneto. – 13. Bibliografia. – 14. Siti internet.

**Working paper n. 36/2006**

---

Publicazione registrata il giorno 11 novembre 2001  
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

## 1. Introduzione

Il trasferimento d'azienda si verifica nei casi in cui ci sia un passaggio/sostituzione nella gestione di un complesso produttivo organizzato o di una parte di esso (art. 2112 c.c.).

La disciplina di quest'istituto, che presenta riflessi rilevanti sul piano dei rapporti di lavoro dal momento che a seguito del trasferimento cambia il datore di lavoro, è volta a contemperare esigenze del tutto opposte: quelle di flessibilità delle imprese<sup>1</sup>, da un lato, quelle di tutela e garanzia dei lavoratori, dall'altro.

L'attuale formulazione dell'art. 2112 c.c., norma che garantisce ai lavoratori la conservazione dei diritti derivanti dal rapporto di lavoro, anche dopo il mutamento soggettivo della controparte, è il risultato di una serie di interventi legislativi che hanno via via apportato sostanziali modifiche all'impianto originario della norma. L'ultima di queste è intervenuta ad opera dell'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003, c.d. Legge Biagi (come modificato dal c.d. "decreto correttivo Legge Biagi" d.lgs. n. 251/2004).

L'art. 32 del citato decreto lascia immutati i primi quattro commi dell'art. 2112 c.c., riscrive parzialmente il comma 5 e aggiunge, infine, un nuovo comma 6 che codifica un fenomeno fino ad oggi rilevabile sotto il solo profilo economico-organizzativo, il c.d. *outsourcing* e successivo *insourcing*<sup>2</sup>. Il legislatore ha previsto, per quest'ultima fattispecie, un particolare regime di solidarietà, di cui all'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, tra appaltante ed appaltatore nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avvenga utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione.

## 2. Nozione

Ai sensi dell'art. 2112 c.c., così come novellato dall'art. 32, d.lgs. n. 276/2003, si intende "per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento".

Benché la Corte di Cassazione<sup>3</sup> abbia più volte confermato la sostanziale uniformità definitoria tra le due fattispecie, trasferimento d'azienda e di parte d'azienda – trattandosi, quest'ultima, secondo la fortunata espressione della Suprema Corte, più volte ripresa in dottrina, di una "piccola azienda" in grado di funzionare in maniera autonoma – il tenore letterale del novellato comma 5 dell'art. 2112 c.c. enuclea, due diverse ipotesi di trasferimento:

- l'ipotesi di trasferimento riguardante l'intera azienda;
- l'ipotesi di trasferimento riguardante una sola parte (ramo) d'azienda.

### 2.1. Nozione di trasferimento d'azienda

L'art. 2112 c.c., al comma 5, definisce trasferimento dell'intera azienda "qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che

## 2.2. Nozione di trasferimento di parte d'azienda

conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il provvedimento è attuato, ivi compreso l'usufrutto o l'affitto d'azienda".

Ricorre, in sintesi, l'ipotesi di un trasferimento d'azienda (richiamando consolidati orientamenti della Suprema Corte nel rispetto dei principi comunitari) qualora si verifichino i seguenti presupposti:

- sostituzione nella titolarità dell'impresa (a prescindere dalla tipologia contrattuale con cui tale sostituzione viene realizzata);
- cessione di un'entità economica organizzata in modo stabile, strutturata ed autonoma ossia di un'attività economica organizzata in forma d'impresa ai sensi dell'art. 2082. La cessione dovrà riguardare beni /mezzi aziendali organizzati nonché il personale;
- preesistenza del complesso ceduto e conservazione della sua identità obiettiva da verificarsi sulla base del complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano la specifica operazione tra cui: il tipo d'impresa, la cessione o meno di elementi materiali, la riassunzione o meno del personale, il trasferimento della clientela, il grado di analogia delle attività esercitate.

Sotto il profilo dell'oggetto del trasferimento (l'intera azienda), l'unica novità apportata dal d.lgs. n.276/2003 consiste nell'eliminazione del riferimento alla produzione/scambio di beni o servizi quali scopo dell'attività d'impresa. Tale modifica è giudicata da prevalente<sup>4</sup> dottrina irrilevante, posto che non limita né amplia l'area di applicabilità della fattispecie<sup>5</sup>.

Nel caso di cessione parziale d'azienda, l'intervento dell'attuale legislatore ha prodotto rilevanti modifiche. Si ha, infatti, trasferimento di parte d'azienda nel caso in cui ad essere trasferita sia "un'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale da cedente a cessionario al momento del suo trasferimento".

Le condizioni per attuare un legittimo trasferimento di ramo d'azienda sono dunque:

- cessione di un'entità dotata di una propria autonomia organizzativa ed economica caratterizzata dall'esercizio di un'attività che persegue un obiettivo proprio (ancorché accessorio a quello principale) e da un dato organizzativo, cioè da un'insieme organizzato di persone e di elementi materiali che consentono l'esercizio di un'attività economica;
- identificazione dell'articolazione funzionalmente autonoma da parte dei due contraenti (cedente e cessionario) del negozio di cessione;
- identificazione di tale articolazione al momento del trasferimento.

La disciplina della materia, secondo quanto rilevato da Confindustria nella nota illustrativa del 10 ottobre 2003, rinviene nella nuova definizione spazi di maggiore elasticità, in quanto, per la riconduzione della fattispecie nel campo di applicazione dell'art. 2112 c.c., non è necessario che il ramo d'azienda oggetto della cessione sia dotato di oggettiva e preconstituita esistenza, ma è sufficiente che il ramo stesso acquisti consistenza organizzativa e funzionale "all'atto" in cui viene alienato.

Infatti, ai sensi del d.lgs. n. 18/2001 – che sotto questo profilo è rimasto immutato – per "parte dell'azienda" deve intendersi una "articolazione funzionalmente autonoma" dell'attività economica organizzata, dove il requisito dell'autonomia funzionale riassume le condizioni produttive e organizzative perché la parte, o "ramo" d'azienda possa avere una "vita" propria ed essere, così, separabile dal complesso aziendale.

All'autonomia funzionale il legislatore delegato del 2001 aveva poi aggiunto,

### 2.3. Appalto: disciplina vigente

quali necessari complementi, i requisiti della “preesistenza” del ramo al trasferimento nonché quello della conservazione, nel trasferimento, della sua identità.

L’innovazione apportata dall’art. 32 del d.lgs. n. 276/2003 (come modificato e corretto dal d.lgs. n. 251/2004) incide proprio su questi ultimi aspetti, eliminando la condizione per la quale l’autonomia funzionale dell’attività economica ceduta debba necessariamente preesistere al trasferimento.

Ai sensi dell’art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 (come modificato e corretto dal d.lgs. n. 251/2004) in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l’appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell’appalto a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali (incluse le somme versate a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro). È consentito ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative derogare a tale previsione legislativa.

Recita, infatti, il comma 2 dell’art. 29 (d.lgs. n. 276/2003 come modificato dal d.lgs. n. 251/2004): “Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l’appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell’appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti”.

Sinteticamente la norma prevede:

- (art. 29, comma 2) una solidarietà senza limiti per un anno tra appaltante ed appaltatore in caso di appalto (di opere o di servizi);
- (art. 29, comma 2) la possibilità di dettare diverse previsioni concessa ai contratti collettivi nazionali di lavoro (che potrebbero sollevare i committenti dal regime di solidarietà disciplinato dal comma 2).

Il particolare regime di solidarietà, che riguarda tutti i trattamenti retributivi e contributivi previdenziali dovuti, opera nel limite di anno dalla cessazione dell’appalto. Superato tale limite, e nei limiti della prescrizione, il regime di solidarietà è disciplinato ai sensi dell’art. 1676 c.c. che consente di chiedere al committente quanto dovuto ai dipendenti dell’appaltatore entro il limite del debito che il committente ha verso l’appaltatore al momento della domanda<sup>6</sup>.

Pleonasticamente l’art. 32, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 (come modificato dal d.lgs. n. 251/2004), nell’aggiungere all’art. 2112 c.c. un nuovo comma 6, precisa che nel caso in cui il contratto di appalto abbia ad oggetto il ramo d’azienda in precedenza esternalizzato – con riferimento, dunque, al secondo momento del fenomeno delle esternalizzazioni in senso lato e cioè a quel successivo “contromovimento” finalizzato alla riacquisizione all’interno del ciclo produttivo, tramite un contratto commerciale di ciò che è uscito dalla titolarità dell’impresa – si applica la disciplina generale sul regime di solidarietà previsto in caso di appalto ai sensi dell’art. 29 del medesimo decreto legislativo.

Recita, infatti, l’art. 32, comma 2 (d.lgs. n. 276/2003 come modificato dal d.lgs. n. 251/2004): “nel caso in cui l’alienante stipuli con l’acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d’azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all’art. 29, comma 2, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276”.

Oltre il limite temporale previsto dal citato articolo, un anno dalla cessazione

**3. Iter legislativo:  
modifiche apportate  
al decreto legislativo  
n. 276/2003 dal decreto  
legislativo n. 251/2004**

dell'appalto, si applica conformemente a quanto accade in qualunque caso di appalto di opere o servizi, la disciplina codicistica di cui all'art. 1676 c.c., ossia una solidarietà tra appaltante ed appaltatore limitata al valore dell'appalto.

Tale è l'impianto normativo risultante a seguito delle modifiche apportate al d.lgs. n. 276/2003 dal d.lgs. n. 251/2004, intervento legislativo che ha superato alcune incongruenze presenti nell'originaria formulazione.

La versione originaria del d.lgs. n. 276/2003 prevedeva all'art. 29, comma 2, che "in caso di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti".

Sinteticamente il legislatore aveva introdotto:

- un regime di solidarietà piena tra appaltante ed appaltatore applicabile nei soli casi di appalto di servizi;
- un'applicazione della disciplina civilistica di cui all'art. 1676 c.c. nei casi di appalti di opere.

Non era ammessa alcuna possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva.

Quindi schematizzando:

PRIMA	DOPO
Art. 29, d.lgs. n. 276/2003.	Art. 6, d.lgs. n. 251/2004 (correttivo del d.lgs. n. 276/2003) e quindi art. 29, d.lgs. n. 276/2003 "modificato".
Nei casi di appalti di servizi prevede un regime di solidarietà piena tra appaltante ed appaltatore nel limite temporale di un anno.	Nei casi di appalti di servizi conferma il regime di solidarietà piena tra appaltante ed appaltatore, nel limite di un anno.
Nei casi di appalti di opere prevede un regime di solidarietà <i>ex art. 1676 c.c.</i> , ossia responsabilità dell'appaltante nei limiti del valore dell'appalto (senza limitazione temporale diversi dalla prescrizione).	Nei casi di appalti di opere prevede il medesimo regime di solidarietà tra appaltante ed appaltatore previsto in caso di appalto di servizi ossia solidarietà piena tra appaltante ed appaltatore per un anno.
Non ammette deroghe da parte della contrattazione collettiva.	Introduce uno spazio di deroga da parte di clausole inserite nei contratti collettivi.

Con riguardo al caso specifico in cui oggetto del contratto d'appalto fosse il ramo d'azienda in precedenza esternalizzato l'art. 32, comma 2 (originaria versione del d.lgs. n. 276/2003 ) prevedeva che "nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'art. 1676".

Le differenze tra il vigente regime di solidarietà e quello introdotto dall'originaria versione del decreto sono così schematizzabili:

PRIMA	DOPO
<i>Ex art. 32, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.</i>	<i>Ex art. 9, d.lgs. n. 251/2004 (correttivo dell'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003).</i>

Tra appaltante-cedente ed appaltatore-concessionario opera il medesimo regime di solidarietà di cui all'art. 1676 c.c. e quindi responsabilità nei limiti del valore dell'appalto.	Il committente è obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti senza che operi il limite del valore dell'appalto.
Non sono previste deroghe al regime di solidarietà.	Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati di lavoro stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, in caso di appalto di opere o di servizi.
I lavoratori hanno azione diretta verso il committente per conseguire quanto è loro dovuto fino alla concorrenza che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda. Non sono previsti limiti temporali, ferma restando il decorso dei termini prescrizione per i crediti azionati.	I lavoratori hanno azione diretta verso il committente per ottenere l'adempimento degli obblighi retributivi e contributivi purché agiscano entro il limite massimo di un anno dalla cessazione dell'appalto.

Rispetto all'originaria formulazione normativa – in base alla quale tra appaltante ed appaltatore operavano differenti regimi di solidarietà in relazione alle ipotesi di appalto di servizi ovvero di opere ovvero al caso di appalto avente ad oggetto un ramo precedentemente esternalizzato – il successivo intervento del d.lgs. n. 251/2004 ha razionalizzato, dunque, l'impianto normativo uniformando il regime di solidarietà nei confronti dei lavoratori impegnati indifferentemente in un appalto di servizi o in un appalto di opere; il medesimo regime si applica, altresì, all'ipotesi in cui nell'esecuzione delle opere e dei servizi oggetto di un contratto di appalto l'appaltatore utilizzi il ramo d'azienda oggetto della cessione.

#### 4. Problemi di armonizzazione tra disciplina precedente e disciplina vigente

Il nuovo e più esteso regime di solidarietà tra appaltante-cedente ed appaltatore-concessionario pone, tuttavia, delle delicate problematiche di diritto intertemporale.

In base all'indirizzo invalso nella più recente giurisprudenza di legittimità<sup>7</sup>, non hanno, infatti efficacia retroattiva le disposizioni integrative e correttive di precedenti decreti legislativi che il governo sia stato delegato ad emanare dalla stessa legge-delega in un momento successivo. L'attribuzione al legislatore delegato del potere di tornare ad intervenire sull'oggetto della delega risponde alla esigenza di consentire al Governo di rivalutare e razionalizzare, nel rispetto dei principi e criteri direttivi, una disciplina che in sede di primo esercizio rivelava manifeste incongruenze; tuttavia rimane ferma l'applicazione del principio generale per cui la legge non dispone che per l'avvenire (il decreto correttivo n. 251/2004 contiene, infatti, disposizioni cui non è stato espressamente attribuito il potere di disporre per il passato). Tali considerazioni conducono alla conclusione che nei rapporti tra lavoratori, da un lato, ed appaltante e appaltatore, dall'altro, si avranno due differenti regimi di responsabilità a seconda che il contratto di appalto (di opere o di servizi), compreso, ovviamente, come sopra evidenziato, il contratto d'appalto avente ad oggetto il ramo d'azienda ceduto siano stati stipulati prima o dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 251/2004.

Nel primo caso, prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 251/2004, i lavoratori impiegati in contratto d'appalto di opere, ovvero quelli passati alle dipendenze dell'appaltatore-concessionario in conseguenza di un trasferimento di ramo aziendale, avranno azione diretta nei confronti del

committente/appaltante-cedente per conseguire quanto è loro dovuto, senza limiti temporali (fatta salva la prescrizione dei crediti azionati), ma solo fino alla concorrenza del debito che il committente/appaltante-cedente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda (*ex art. 1676 c.c.*). Sulla base della nuova disciplina (introdotta dal decreto correttivo d.lgs. n. 251/2004), invece, la solidarietà passiva tra appaltante ed appaltatore in caso contratto d'appalto in generale (opere e servizi) e tra appaltante-cedente ed appaltatore-cessionario nel caso di contratto d'appalto avente ad oggetto un ramo d'azienda in particolare, è estesa a tutti i crediti retributivi e contributivi vantati dai lavoratori impiegati nell'appalto nei confronti dell'appaltatore, tuttavia tale responsabilità "piena" è limitata temporalmente ad un anno dalla cessazione dell'appalto (*ex art. 29, comma 2*).

Conseguentemente per i contratti d'appalto stipulati anteriormente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 251/2004 (26 ottobre 2004) e che siano proseguiti anche successivamente ad essa il regime di solidarietà passiva tra appaltante ed appaltatore, nelle differenti ipotesi sopra illustrate (appalto di opere o servizi, appalto avente ad oggetto un ramo d'azienda in precedenza esternalizzato) sarà differenziato *ratione temporis*.

Nella nota illustrativa di commento al d.lgs. n. 276/2003 dell'ottobre 2003 diffusa da Confindustria è proposto un'utile schema che riepiloga le novità apportate alla disciplina del trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003:

#### *Scheda riepilogativa*

- È trasferimento d'azienda qualsiasi operazione (cessione contrattuale, fusione, usufrutto, affitto) che comporti il mutamento nella titolarità di una attività economica organizzata.
- È ammissibile il trasferimento di ramo d'azienda, quando il cedente e il cessionario identifichino quella parte di azienda come una articolazione funzionalmente autonoma, al momento del suo trasferimento.
- Se al trasferimento segue la conclusione di un contratto di appalto, opera il regime di solidarietà di cui all'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003.

## **5. Modalità attuative del trasferimento**

Si configura un trasferimento d'azienda o ramo d'azienda qualora a seguito di una cessione contrattuale o fusione si determina una sostituzione nella titolarità dell'impresa indipendentemente dalla natura del mezzo tecnico-giuridico attraverso il quale il trasferimento sia stato realizzato. Può trattarsi di un atto contrattuale, traslativo o meno, di un provvedimento o addirittura una pluralità di atti di cessione (l'orientamento della Suprema Corte nel considerare l'incorporazione di una società in un'altra, ossia l'ipotesi di fusione, assimilabile a trasferimento d'azienda di cui all'art. 2112 c.c. ha trovato nell'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003 espressa codificazione).

La disposizione traspone esattamente il contenuto dell'art. 1 della direttiva n. 2001/23, affermando l'irrelevanza dello strumento giuridico utilizzato per attuare l'operazione circolatoria dell'azienda. Alle ipotesi classiche di vendita, affitto, usufrutto, il legislatore, all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, ha espressamente previsto, in aggiunta ad esse, l'ipotesi della fusione.

Il trasferimento del pacchetto azionario di maggioranza o di controllo della società non incide sull'autonomia soggettiva giuridica della società interessata e non vale ad integrare il passaggio della titolarità dell'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

## 5.1. Casi di inapplicabilità

È esclusa l'applicabilità delle garanzie poste dall'art. 2112 c.c., e dunque la continuità del rapporto di lavoro e la responsabilità solidale del cedente per i crediti maturati dal lavoratore al tempo del trasferimento, nei seguenti casi:

- nell'ipotesi di cessazione dell'attività, con successiva ripresa della stessa da parte di diverso imprenditore: secondo Confindustria, infatti, non è qui ravvisabile trasferimento d'azienda, dal momento che l'imprenditore che rileva lo stabilimento in precedenza chiuso (con le relative attrezzature) ed assume i lavoratori in precedenza licenziati (fruendo quindi degli sgravi contributivi previsti dall'art. 8 della l. n. 223/1991 e connessi all'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità) non subentra al precedente datore di lavoro (non c'è cioè subingresso), ma acquisisce un' "azienda morta", senza cioè quella attività economica richiesta dall'art. 2112 c.c. Va, comunque, notato che in sede giudiziaria può risultare difficile dimostrare che una simile operazione non nasconda la volontà di eludere l'applicazione delle tutele dei lavoratori nel caso di trasferimento per ottenere gli sgravi derivanti dall'assunzione di lavoratori posti in mobilità e che l'operazione non sia, in realtà, un "sostanziale" trasferimento d'azienda.
  - nel caso di successione di appalto (ad es. servizio mensa o pulizia): questo perché, di norma, il nuovo appaltatore subentra con una propria organizzazione (non c'è quindi mutamento nella titolarità dell'impresa). Con specifico riferimento al caso di appalto, il legislatore ha previsto all'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, che "l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto, a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di un contratto collettivo nazionale di lavoro, o di una clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda";
  - nell'ipotesi di cessazione di mera azienda, cioè delle sole strutture e dei soli mezzi, senza continuazione dell'attività;
  - nel caso di cambiamento della ragione sociale, per esempio trasformazione da s.r.l. in s.p.a.;
  - nell'ipotesi di cessione del pacchetto di maggioranza; non incidendo sull'autonomia soggettiva giuridica delle società interessate il trasferimento del pacchetto azionario di maggioranza o di controllo della società non possono integrare il passaggio della titolarità dell'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.:
- qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'art. 2, comma 5, lett. c), della l. 12 agosto 1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria. Affinché ricorra l'esclusione della garanzia di cui sopra è necessario tuttavia, da un lato, che la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata, dall'altro, che nel corso della consultazione sindacale sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione (salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore per i lavoratori). Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze del cedente;

## 5.2. Effetti del trasferimento d'azienda sui rapporti di lavoro autonomo

- nei confronti dei lavoratori che non passano alle dipendenze del cessionario (o che passano in un momento successivo rispetto al trasferimento d'azienda), i quali hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che quest'ultimo effettui entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Tra i casi di inapplicabilità della disciplina di cui all'art. 2112 c.c. rientrano anche i rapporti di lavoro autonomo. Sulla sorte di questi rapporti in caso di cessione d'azienda o parte di essa è opportuna qualche considerazione aggiuntiva.

I rapporti di lavoro autonomo, quali ad esempio, i contratti a progetto, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i contratti di agenzia, i contratti d'opera o di opera intellettuale (come le consulenze dei liberi professionisti), pur avendo, di fatto, alcune analogie con i rapporti di lavoro subordinato non rientrano nell'ambito di applicazione della norma di cui all'art. 2112 c.c.; essi risultano, tuttavia, ugualmente coinvolti nel processo circolatorio dell'azienda o di una parte di essa.

Secondo un consolidato orientamento dottrinale e giurisprudenziale tali rapporti, sono, infatti, disciplinati dall'art. 2558 c.c. che prevede al suo primo comma che "se non è pattuito diversamente l'acquirente subentra nei contratti stipulati per l'esercizio dell'azienda che non abbiano carattere personale". La norma risponde alla duplice finalità<sup>8</sup> di tutelare l'integrità del complesso aziendale (costituito, normalmente, anche da elementi dei quali l'imprenditore si assicura la disponibilità mediante rapporti giuridici contrattuali) e il suo avviamento (che dipende, essenzialmente, dalla prosecuzione dei rapporti in corso).

In proposito assume rilievo la distinzione tra contratti d'azienda – che hanno ad oggetto il godimento di beni aziendali (contratti di *leasing*, contratti di locazione ecc.) – e contratti d'impresa – strumentali all'esercizio dell'attività economica in quanto riferibili all'organizzazione e alla gestione dell'impresa (contratti con fornitori o con clienti, rapporti di lavoro autonomo ecc.). Per tali rapporti l'art. 2558 c.c. prevede, con esclusione dei soli contratti aventi carattere personale, il trasferimento automatico dall'acquirente all'alienante, indipendentemente dall'assenso del contraente ceduto: assenso necessario, invece, nella normale cessione di contratto disciplinata dagli artt. 1406 e ss. c.c.

Il cessionario dell'azienda può, comunque, sottrarsi all'ingresso automatico nei rapporti instaurati dall'alienante attraverso l'inserimento di apposite clausole nel contratto di cessione, ossia stipulando il patto contrario disciplinato dall'art. 2558 c.c. Qualora venga stipulato tale patto il rapporto contrattuale escluso dal trasferimento dell'azienda non perde efficacia, ma continua ad essere produttivo di effetti nei confronti delle parti originarie che restano, così, vincolate alle reciproche obbligazioni.

I terzi contraenti, i cui rapporti sono stati trasferiti all'acquirente unitamente all'azienda ceduta, hanno esclusivamente la facoltà di recedere dal contratto per giusta causa ai sensi dell'art. 2558, comma 2, c.c. La giusta causa viene usualmente qualificata dalla giurisprudenza come un mutamento di circostanze rilevanti riferite a titolo esemplificativo:

- all'organizzazione aziendale conseguente al trasferimento (non sono stati trasferiti elementi aziendali che influiscono sulla qualità dei prodotti);
- alle qualità personali dell'acquirente (difetto di capacità organizzativa, qualità, correttezza ecc.);

- alla posizione patrimoniale dell'acquirente (patrimonio non sufficiente a garantire il soddisfacimento delle obbligazioni contratte per l'esercizio dell'azienda).

Ovviamente l'esistenza della giusta causa che legittima il recesso deve essere accertata, in concreto, caso per caso, con onere della relativa prova a carico del terzo che recede.

Come ricordato in precedenza il subentro automatico disciplinato dall'art. 2558 c.c. non riguarda i contratti stipulati per l'esercizio dell'azienda che abbiano carattere personale. Vengono ritenuti contratti a carattere personale:

- i contratti che prevedono un'obbligazione oggettivamente infungibile in quanto il risultato dovuto è realizzabile esclusivamente dal contraente originario (ad esempio i contratti relativi ad opera intellettuali o artistiche);
- i contratti che pur non prevedendo un'obbligazione oggettivamente infungibile risultino, in concreto, stipulati in base ad un particolare apprezzamento delle qualità di un contraente ovvero considerando la fiducia riposta dal creditore nella capacità del debitore di realizzare il risultato voluto (ad esempio il mandato);
- i contratti che pur non rientrando nelle categorie di cui ai precedenti punti prevedono in origine una clausola di incedibilità.

Anche in queste ipotesi il requisito del carattere personale deve necessariamente essere accertato di volta in volta qualora vengano sollevate, dall'una o dall'altra parte, eccezioni in merito al trasferimento del contratto.

Esaminando nel dettaglio la disciplina dei principali contratti di lavoro autonomo:

- I *contratti di agenzia*, nonostante alcune perplessità espresse in dottrina, essi vengono normalmente ritenuti contratti strettamente connessi all'esercizio dell'impresa e all'organizzazione della struttura aziendale. Tali rapporti sono pertanto sottoposti alla disciplina dell'art. 2558 c.c. e, quindi, si trasferiscono automaticamente dall'alienante all'acquirente, salvo patto contrario, a meno che non risulti, o venga dimostrato in concreto il carattere personale del singolo rapporto. Tale conclusione risulta ormai consolidata in giurisprudenza: "relativamente al contratto di agenzia, che non rientra tra i contratti a carattere personale soggetti alla disciplina prevista dall'art. 2112 c.c., il trasferimento dell'azienda preponente comporta ex art. 2558 c.c. che l'acquirente subentra nel rapporto se tra le parti del contratto di cessione non siano intervenuti patti diversi intesi alla novazione dei precedenti contratti".

- I *contratti d'opera*, in considerazione della loro varietà, devono essere esaminati caso per caso al fine di stabilire se abbiano o meno natura personale ed in quali limiti siano trasferibili automaticamente, unitamente all'azienda. La soluzione non è univoca. Tali contratti, infatti, pur avendo normalmente ad oggetto un'opera determinata, possono non essere eseguiti, necessariamente, dallo stesso prestatore, altre possono essere effettuate da soggetti diversi con il medesimo risultato (ad esempio il montaggio di un quadro elettrico).

- I *contratti aventi ad oggetto prestazioni d'opera intellettuale od artistica* (in particolare le consulenze) sono, in generale, contratti a carattere personale in quanto il risultato dovuto viene individuato in necessaria correlazione con la persona dell'altro contraente. In merito a questi rapporti si può parlare di prestazione oggettivamente infungibile dato che solitamente nessuno, al di fuori del contraente originario, è in grado di adempiere all'obbligazione dovuta.

Un discorso a parte meritano i *contratti di collaborazione*, cioè quei contratti d'opera o di opera intellettuale nei quali la prestazione lavorativa viene svolta in modo continuativo e coordinato. Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere obbligatoriamente conclusi (salve le eccezioni previste) nella forma di contratto a progetto, come stabilito dall'art. 61 del d.lgs. n. 276.

Le collaborazioni e i contratti a progetto richiedono comunque che la prestazione lavorativa sia adempiuta personalmente. Questo requisito enfatizza il carattere personale di tali rapporti; in tal senso può dirsi che le collaborazioni coordinate e continuative e i contratti di lavoro a progetto siano più difficilmente trasferibili unitamente all'azienda e che, qualora ciò avvenga, aumenti la possibilità che venga esercitato il diritto di recesso per giusta causa previsto dall'art. 2558 c.c. Sotto diverso profilo questi effetti giuridici potrebbero essere ritenuti in contrasto con l'esigenza, a volte sentita dalla giurisprudenza, di fornire un minimo di stabilità ai rapporti di collaborazione, a tutela del prestatore d'opera. In proposito viene in aiuto la recente riforma del mercato del lavoro che ha introdotto per questo tipo di contratti, con riferimento al contratto di lavoro a progetto, i limiti della predeterminatezza del progetto e del termine di durata del rapporto, segnali che contrastano con qualsiasi pretesa di stabilità "ad oltranza" del rapporto di collaborazione. È comunque certo che l'esigenza di un minimo di stabilità non resta del tutto priva di tutela, in quanto, qualora per effetto della volontà delle parti il rapporto non sia stato trasferito unitamente all'azienda, il contratto di lavoro a progetto continua a produrre i propri effetti nei confronti delle parti originarie fino all'effettivo completamento.

In operazioni di trasferimento d'azienda i contratti di lavoro trovano disciplina in una fonte legislativa differente (artt. 2558 e ss.) rispetto a quelli di lavoro subordinato (di cui all'art. 2112 c.c.). Nella sostanza, tuttavia, gli effetti della cessione sui rapporti di lavoro sono, pur con alcune distinzioni che attengono alla peculiarità dei rapporti di lavoro autonomi, assimilabili. Il principio valido tanto per i rapporti di lavoro subordinato che per quelli di lavoro autonomo (a carattere non personale) è quello della prosecuzione con il cessionario dei rapporti stessi. A distinguere le due fattispecie sono la possibilità concessa alle parti di escludere dal passaggio automatico i rapporti di lavoro autonomo (esclusa per quelli di lavoro subordinato) nonché il regime di responsabilità per i crediti dei lavoratori. Ai sensi dell'art. 2560, infatti, la tutela dei crediti dei lavoratori autonomi, anteriori al trasferimento dell'azienda, può essere fatta valere nei confronti dell'acquirente alla tassativa condizione che la partita sia iscritta nelle scritture contabili obbligatorie.

In ogni caso, gli ambiti interpretativi non ancora chiari che contraddistinguono numerosi aspetti della normativa in esame impongono agli operatori aziendali l'adozione di particolare cautela nella gestione delle procedure di trasferimento che interessano lavoratori autonomi.

#### **6. Procedura sindacale ex articolo 47, legge n. 428/1990: obblighi di informazione e consultazione**

Quando si intende effettuare un trasferimento d'azienda in cui siano occupati più di 15 lavoratori (anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.), il cedente e il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante<sup>9</sup> tra le parti alle rispettive rappresentanze sindacali in azienda, RSU, ovvero RSA, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di

comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi (sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento).

Nell'ipotesi in cui il trasferimento interessi uno o più stabilimenti dell'azienda, le informazioni dovranno essere comunicate non solo alle Rappresentanze sindacali degli stabilimenti interessati al trasferimento, ma anche alle Rappresentanze sindacali eventualmente costituite presso la sede amministrativa, qualora sia ubicata in località diversa da quella degli stabilimenti. Analoghi criteri valgono anche per la comunicazione cui debba provvedere il cessionario.

La procedura di informazione e consultazione si applica anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante.

*Dal computo dei dipendenti vanno esclusi:*

- i lavoratori a termine assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- apprendisti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento (ai sensi del comma 2 dell'art. 59 del d.lgs. n. 276/2003);
- lavoratori somministrati.

I prestatori di lavoro intermittente sono computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

I lavoratori part-time si considerano in proporzione.

*Contestualmente alla suddetta preventiva comunicazione devono essere fornite informazioni circa:*

- la data o la proposta di data del trasferimento: laddove il cedente e il cessionario non abbiano certezza circa la "data del trasferimento" è sufficiente che venga indicata nell'informativa la "data presumibile", con esplicita riserva di comunicare eventuali modifiche;
- i motivi del programmato trasferimento, ad esempio per il cedente: l'abbandono di una o più produzioni dell'impresa o l'attività imprenditoriale stessa, ecc.; per il cessionario: l'effettuazione di altri tipi di produzione, ecc.;
- le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori come ad esempio l'eventuale modificazione del settore merceologico di attività;
- le eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori: trasferimenti, licenziamenti individuali o collettivi previsti, richieste di interventi di cassa integrazione ecc. Per quanto riguarda il ricorso ai licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la prescritta procedura potrà svolgersi contestualmente e parallelamente a quella di informazione e consultazione di cui alla legge in esame.

Tali informazioni sono finalizzate a consentire una consultazione con i predetti soggetti sindacali, qualora essi la richiedano, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione da parte dell'azienda. Il mancato rispetto da parte del cedente o del cessionario, dell'obbligo di esame congiunto, che deve essere avviato entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro da parte dei soggetti sindacali, è configurabile come condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28, l. 20 maggio 1970, n. 300.

*Esame congiunto:*

la procedura dev'essere avviata su richiesta scritta della rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria che hanno ricevuto la comunicazione

delle informazioni. Le rappresentanze sindacali potranno rivolgere la richiesta all'impresa (cedente e cessionaria) presso la quale sono costituite. Ove venga trasferita una singola unità produttiva autonoma, parte di un più ampio complesso aziendale, la richiesta dovrà pervenire alle rappresentanze sindacali costituite nell'unità produttiva stessa.

Alla consultazione congiunta, devono partecipare l'azienda cedente e quella cessionaria (eventualmente assistite dalle associazioni imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato) e le rispettive rappresentanze sindacali, nonché le associazioni sindacali di categoria dei lavoratori.

Se ciascuna parte è responsabile unicamente per la propria condotta, tuttavia dalla violazione dell'obbligo di esame congiunto, commessa da uno solo dei contraenti, possono derivare riflessi anche a danno dell'altro. La condanna per comportamento antisindacale pronunciata nei confronti della parte inadempiente – e la conseguente rimozione degli effetti del comportamento illegittimo – potrebbe, infatti, riflettersi sull'atto di trasferimento. Pertanto, è opportuno che, nel contratto preliminare, ciascuna azienda si cauteli nei confronti del comportamento omissivo dell'altra parte per quanto concerne la procedura di consultazione.

La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo. In caso di mancato accordo, scaduto il termine previsto dalla legge (10 giorni dal suo inizio), le parti contraenti potranno dare corso al trasferimento senza incorrere nella violazione dell'art. 28 della citata legge.

## 7. Schema di procedimento per le aziende con più di 15 dipendenti: procedura obbligatoria di informativa sindacale

1. Oggetto della comunicazione che deve essere effettuata 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti.

- Data del trasferimento, anche se è solo proposta.
- Motivi del programmato trasferimento.
- Conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.
- Eventuali misure previste per i lavoratori.

2. Destinatari della comunicazione aziendale:

- RSU (ovvero RSA);
- le OO.SS. che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento.

In mancanza di questi soggetti, le OO.SS. comparativamente più rappresentative.

3. Incontro per esame congiunto:

- richiesta sindacale: entro 7 giorni dalla comunicazione.
- Soggetti legittimati: RSU (ovvero RSA) e/o OO.SS.
- Convocazione: entro 7 giorni dalla richiesta.
- Esaurimento: entro 10 giorni dall'inizio della consultazione se non viene raggiunto un accordo.

4. Sanzioni previste:

il mancato rispetto da parte del cessionario o del cedente dell'obbligo d'esame congiunto costituisce condotta antisindacale ex art. 28, l. 20 maggio 1970, n. 300, che consente al sindacato di agire con provvedimento d'urgenza contro l'azienda per rimuovere gli effetti del comportamento aziendale; il mancato rispetto dell'ordine del giudice è penalmente sanzionato.

## 8. Conseguenze

L'art. 2112 c.c. disciplina specifiche conseguenze per quanto attiene

## giuridiche

ai rapporti di lavoro:

1) il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Il trasferimento non costituisce, di per sé, legittimo motivo di licenziamento per cui i lavoratori hanno il diritto di passare alle dipendenze del cessionario mantenendo tutti i diritti connessi al rapporto di lavoro (ad es. superminimo, anzianità, ecc.). Resta salva, in ogni caso, la facoltà del cessionario di esercitare il recesso per giustificato motivo oggettivo, qualora ne sussistano i presupposti (ad esempio la cessazione dell'attività), sia la possibilità per cedente e cessionario di effettuare licenziamenti collettivi per riduzione del personale, sempre ove ricorrano i presupposti indicati dalla l. n. 223/1991.

2) il cedente ed il cessionario restano obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Tale obbligazione, secondo Confindustria, sorge a carico del cessionario anche se egli non abbia avuto conoscenza dei suddetti crediti all'atto del trasferimento o essi non risultino dai libri dell'azienda trasferita. Il lavoratore può, tuttavia, liberare il cedente (o anche il cessionario o entrambi) dalle obbligazioni mediante le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. relative alle conciliazioni amministrative e sindacali.

3) Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario, purché siano essi del medesimo livello. Si tratta di una norma che, al fine di tutelare i lavoratori garantendo loro la conservazione del trattamento economico-normativo in precedenza applicato, impone al cessionario il rispetto dei contratti collettivi vigenti in azienda alla data del trasferimento fino al giorno della più vicina scadenza. Tuttavia:

- qualora il contratto aziendale sia privo del termine finale, il contratto collettivo, rientrando tra quelli ad esecuzione continuata, potrà essere risolto per recesso unilaterale delle parti: il cessionario, pertanto, avrà la facoltà di disdettarlo dandone congruo preavviso (normalmente sei mesi);
- qualora sia previsto che, in mancanza di disdetta, operi il tacito rinnovo, il cessionario non è tenuto a rispettarlo, anche se è consigliabile che cautelativamente provveda, comunque, a dare disdetta nel termine contrattualmente previsto.

I trattamenti economici normativi possono essere modificati dal cessionario soltanto mediante la sostituzione dei contratti originariamente applicati con quelli di pari livello alla propria impresa. Questo significa che il cessionario, fermo restando l'obbligo di rispettare i diritti derivanti dal contratto di lavoro individuale, potrà sostituire il contratto nazionale con il Ccnl eventualmente in vigore presso la propria azienda e il contratto di secondo livello (aziendale o territoriale), con quello da lui applicato: se non dispone di propri contratti dovrà necessariamente applicare quelli in precedenza in vigore nell'azienda oggetto del trasferimento (per ovviare alla mancanza di un contratto aziendale potrebbe essere opportuno, in vista di un possibile trasferimento, che l'azienda cessionaria si dotasse di una propria contrattazione aziendale da sostituire a quella eventualmente vigente presso l'azienda da acquisire - benché va notato che la contrattazione di secondo livello è spesso priva di scadenza con la conseguenza che è sufficiente la semplice disdetta).

Parafrasando l'inciso "il rapporto di lavoro continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano":

- è mantenuta l'anzianità di servizio;
- è mantenuto il diritto al godimento delle ferie maturate complessivamente;
- le mensilità aggiuntive verranno corrisposte per intero, compresa anche la quota maturata alle dipendenze del cedente;
- si prosegue con i conguagli derivanti da assistenza fiscale;
- i conguagli fiscali e contributivi di fine anno dovranno tener conto della retribuzione complessiva percepita dai lavoratori interessati, sia alle dipendenze del cedente che del cessionario;
- se il trasferimento comporta l'estinzione del soggetto preesistente, il cessionario dovrà presentare la dichiarazione mod. 770 anche per il cedente, compilando per quest'ultimo appositi quadri aggiuntivi.

La legge concede al lavoratore passato alle dipendenze del cessionario la facoltà di rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa (con gli effetti di cui all'art. 2119 c.c.) qualora nei tre mesi successivi al trasferimento le sue condizioni di lavoro abbiano subito sostanziali modifiche *in peius*.

## 9. Adempimenti con enti ed istituti previdenziali Centri per l'impiego

L'impresa cedente comunica al Centro per l'impiego competente per territorio che l'attività aziendale, o parte di essa, viene ceduta alla ditta cessionaria e che, siccome il trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. determina una successione universale nelle obbligazioni contrattuali, i rapporti di lavoro con i dipendenti interessati dall'operazione, proseguiranno senza soluzione di continuità con l'impresa cedente.

L'impresa cedente allega a tale comunicazione l'elenco di tutti i dipendenti distinti per qualifica e categoria d'inquadramento che passano senza soluzione di continuità alle dipendenze dell'impresa cessionaria, con gli estremi dell'originario nulla osta di avviamento ovvero della comunicazione di assunzione.

L'impresa cessionaria effettua comunicazione di eguale contenuto informando di aver rilevato l'attività aziendale e di aver quindi acquisito per successione universale ai sensi dell'art. 2112 c.c., il personale già in forza all'azienda cedente.

A sua volta allega alla comunicazione l'elenco di tutto il personale che passa alle sue dipendenze, distinto per qualifica e categoria di inquadramento.

Nel caso in cui l'impresa cedente fosse in possesso di autorizzazione ai sensi della l. n. 68/1999 (ad esempio autorizzazione all'esonero parziale nell'assunzione di personale invalido), l'impresa cessionaria chiederà la voltura di tale autorizzazione a suo favore, sempre evidenziando che a seguito del trasferimento d'azienda sono rimaste immutate, anche per quanto concerne il personale occupato le caratteristiche dell'attività aziendale, in forza delle quali a suo tempo era stato concesso l'esonero parziale.

### 9.1. Inps

L'impresa cedente comunica alla sede Inps competente per territorio che, a seguito del trasferimento di azienda, i dipendenti interessati da tale operazione passano in capo all'impresa cessionaria.

Per tale motivo comunica la cessazione dell'attività con personale assicurato ed informa quindi che, a decorrere dalla prima scadenza di legge per il versamento dei contributi relativi al periodo di paga in cui è cessata l'attività non effettuerà più l'invio delle denunce contributive di modello DM 10/2- 89. A scelta potrà inoltre richiedere la cessazione della posizione assicurativa ovvero una sua sospensione, ove vi sia la possibilità futura di una ripresa di attività con nuovo personale.

L'impresa cedente dovrà inoltre consegnare ai dipendenti che si

trasferiscono in capo all'impresa cessionaria i modelli CUD di pertinenza dei lavoratori relativi alle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente, ove non siano stati già consegnati, nonché alle retribuzioni dell'anno in corso erogate prima del trasferimento di azienda.

L'impresa cessionaria può già essere in attività ed in tale caso si limita ad informare la sede Inps che, avendo rilevato per trasferimento di azienda il complesso aziendale già facente capo all'impresa cedente ed il personale già occupato alle dipendenze del cedente, inserirà le retribuzioni imponibili relative al personale acquisito nelle sue denunce contributive a partire da quelle relative al periodo di paga in cui è divenuto operante il trasferimento di azienda.

Può avvenire che l'attività rilevata con il trasferimento di azienda sia però diversamente inquadrabile ai fini assicurativi previdenziali rispetto a quella già esercitata dall'impresa cessionaria (es. attività rilevata inquadrabile nel settore terziario mentre l'attività già esercitata è inquadrata nel settore industria).

In tale caso l'impresa cessionaria dovrà aprire una nuova posizione assicurativa con la sede Inps, fornendo i dati identificativi della nuova attività, inoltrando l'apposito modello di iscrizione DM 68 entro il 20° giorno del mese successivo a quello in cui è avvenuto il trasferimento di azienda. Infine l'impresa cessionaria può iniziare ad operare solo a seguito del trasferimento di azienda.

Anche in questo caso dovrà procedere all'apertura di posizione assicurativa con la sede Inps inoltrando il modello DM 68 sempre entro il 20° giorno del mese successivo a quello in cui è avvenuto il trasferimento di azienda, allegando il certificato della Camera di Commercio dal quale si possano desumere i suoi dati identificativi.

## 9.2. Inail

L'impresa cedente comunicherà alla sede Inail competente per territorio, che, a seguito del trasferimento di azienda, tutto il personale già assicurato all'Istituto passerà alle dipendenze dell'impresa cessionaria e che vi sarà la cessazione della sua attività.

Tale comunicazione andrà effettuata entro e non oltre 30 giorni dalla cessazione di attività.

L'impresa cessionaria a sua volta comunicherà, sempre entro 30 giorni da quando il trasferimento d'azienda è divenuto operante, di avere acquisito per successione universale dall'impresa cedente il personale in forza presso l'impresa cedente già assicurato all'Istituto, inoltrando l'apposita denuncia di variazione per segnalare le voci di lavorazione acquisite.

Se invece la cedente incomincia l'attività solo a seguito dell'acquisizione dell'azienda o del ramo di azienda e non è quindi già intestataria di apposite posizioni assicurative con l'Inail dovrà inoltrare la prevista denuncia di esercizio contestualmente all'inizio della sua attività con personale assicurato.

In entrambi i casi la cessionaria evidenzierà inoltre che prosegue senza soluzione di continuità l'attività già svolta dall'impresa cedente senza alcuna modificazione nei rischi della lavorazione; potrà quindi chiedere alla sede Inail di confermare in suo capo le eventuali oscillazioni favorevoli per andamento infortunistico già riconosciute in capo all'impresa cedente.

## 9.3. Direzione provinciale del lavoro - Servizio ispettivo

L'impresa cedente comunicherà alla Direzione provinciale del lavoro il trasferimento del complesso aziendale, compresi i dipendenti occupati, all'impresa cessionaria e la conseguente cessazione della sua attività.

L'impresa cessionaria comunicherà di aver rilevato per trasferimento d'azienda il complesso aziendale già facente capo all'impresa cedente e di essere subentrata, per successione universale, nella gestione di tutti i rapporti di lavoro con l'acquisizione di tutti i dipendenti già in forza al cedente. Evidenziando di aver rilevato senza soluzione di continuità il complesso aziendale che rimane immutato nella sua identità sostanziale, chiederà alla Direzione provinciale del lavoro di poter continuare ad usufruire delle autorizzazioni specifiche già rilasciate dall'Ufficio all'impresa cedente (es. autorizzazione all'assunzione di lavoratori extra-comunitari).

Informerà inoltre che l'Inail ha confermato in suo favore le posizioni assicurative già aperte in capo all'impresa cedente, non essendo avvenuti mutamenti sotto il profilo del rischio assicurato.

Per tale ragione chiederà alla Direzione provinciale del lavoro di poter continuare ad utilizzare i documenti di lavoro (libri matricola, paga, cartellini, orologio, ecc.) già vidimati sulle posizioni assicurative dell'impresa cedente che le sono state confermate dall'Inail, fino ad esaurimento di tale documentazione e previa modifica della sua intestazione.

La comunicazione dell'impresa cessionaria alla Direzione provinciale del lavoro andrà effettuata di conseguenza dopo aver avuto la conferma dall'Inail del mantenimento delle posizioni assicurative.

#### 9.4. Commissione bilaterale regionale

(Per eventuali contratti di formazione ancora in corso, stipulati sulla base di progetti approvati prima del 24 ottobre 2003 – data di entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 che li ha abrogati – che vengano acquisiti dall'impresa cedente).

L'impresa cessionaria comunicherà, per il tramite della Associazione territoriale cui risulta iscritta, di aver rilevato per trasferimento d'azienda l'intero complesso aziendale o il ramo di azienda già facente capo all'impresa cedente e di aver conseguentemente acquisito per successione universale il personale già alle dipendenze del cedente.

Evidenzierà che tra il personale acquisito vi sono anche dipendenti con contratti di formazione e lavoro già autorizzati in capo all'impresa cedente, fornendo gli estremi dell'autorizzazione dei progetti di formazione a suo tempo rilasciata dalla stessa Commissione nonché l'indicazione delle professionalità per il cui conseguimento erano stati stipulati i predetti progetti. Preciserà che a seguito del trasferimento di azienda l'attività formativa proseguirà con gli stessi contenuti, nella stessa unità e con i medesimi istruttori a suo tempo indicati nei progetti autorizzati ed informerà pertanto che porterà a termine il percorso formativo con le modalità già approvate dalla Commissione, salvo diversa indicazione di quest'ultima.

#### 9.5. Enasarco

L'impresa cedente comunicherà all'Enasarco l'avvenuta cessazione della sua attività a seguito del trasferimento d'azienda e la conseguente risoluzione dei mandati di agenzia già in essere con i singoli agenti (comunicazione da farsi entro 30 giorni dalla risoluzione dei mandati di agenzia).

L'impresa cessionaria informerà l'Enasarco di aver rilevato per trasferimento di azienda il complesso aziendale già facente capo all'impresa cedente e chiederà per tale ragione di confermare a suo favore la posizione assicurativa già aperta presso l'Istituto dall'impresa cedente, sia per i mandati di agenzia che rileverà dall'impresa cedente che per i nuovi mandati di agenzia che andrà a stipulare.

**10. Appendice  
normativa: direttiva n.  
2001/23/CE del  
Consiglio  
del 12 marzo 2001  
concernente  
il ravvicinamento  
delle legislazioni  
degli Stati membri  
relative  
al mantenimento  
dei diritti dei lavoratori  
in caso di trasferimenti  
di imprese,  
di stabilimenti o di parti  
di imprese  
o di stabilimenti  
(GU, 22 marzo 2001, n.  
L 082, pag. 0016-0020)**

## IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 94,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo(1),

visto il parere del Comitato economico e sociale(2),

considerando quanto segue:

(1) La direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti(3) è stata modificata in maniera sostanziale(4) ed è, perciò, opportuno, per motivi di chiarezza, procedere alla sua codificazione.

(2) L'evoluzione economica implica, sul piano nazionale e comunitario, modifiche delle strutture delle imprese effettuate, tra l'altro, con trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti a nuovi imprenditori in seguito a cessioni contrattuali o a fusioni.

(3) Occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti.

(4) Sussistono differenze negli Stati membri per quanto riguarda l'entità della protezione dei lavoratori in questo settore e occorre attenuare tali differenze.

(5) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989 ("Carta sociale"), nei punti 7, 17 e 18 dispone in particolare che la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale miglioramento deve consentire, ove necessario, di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenziamento collettivo o quelle concernenti i fallimenti. Occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri. L'informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente, in particolare in occasione di ristrutturazioni o fusioni di imprese che incidono sull'occupazione dei lavoratori.

(6) Nel 1977 il Consiglio ha adottato la direttiva 77/187/CEE per promuovere l'armonizzazione delle legislazioni nazionali relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori e chiedere ai cedenti e ai cessionari di informare e consultare in tempo utile i rappresentanti dei lavoratori.

(7) Detta direttiva è stata in seguito modificata alla luce dell'impatto del mercato interno, delle tendenze legislative degli Stati membri per quanto riguarda il salvataggio delle imprese con difficoltà economiche, della giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee, della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi(5), e delle norme legislative già in vigore nella maggior parte degli Stati membri.

(8) La sicurezza e la trasparenza giuridiche hanno richiesto un chiarimento della nozione giuridica di trasferimento alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia. Tale chiarimento non ha modificato la sfera di applicazione della direttiva 77/187/CEE, quale interpretata dalla Corte di giustizia.

(9) La Carta sociale riconosce l'importanza della lotta contro tutte le forme di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze.

(10) La presente direttiva deve far salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di attuazione indicati nell'allegato I, parte B,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

## CAPO I

### Ambito di applicazione e definizioni

#### Articolo 1

1. a) La presente direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione.

b) Fatta salva la lettera a) e le disposizioni seguenti del presente articolo, è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria.

c) La presente direttiva si applica alle imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, che perseguano o meno uno scopo di lucro. Una riorganizzazione amministrativa di enti amministrativi pubblici o il trasferimento di funzioni amministrative tra enti amministrativi pubblici, non costituisce trasferimento ai sensi della presente direttiva.

2. La presente direttiva si applica se e nella misura in cui l'impresa, lo stabilimento o la parte di impresa o di stabilimento da trasferire si trovi nell'ambito d'applicazione territoriale del trattato.

3. La presente direttiva non si applica alle navi marittime.

#### Articolo 2

1. Ai sensi della presente direttiva si intende:

a) per "cedente", ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, perde la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dell'impresa o dallo stabilimento;

b) per "cessionario", ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, acquisisce la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dell'impresa o dello stabilimento;

c) per "rappresentanti dei lavoratori" ed espressioni connesse, i rappresentanti dei lavoratori previsti dalla legislazione o dalla prassi degli Stati membri;

d) per "lavoratore", ogni persona che nello Stato membro interessato è tutelata come tale nell'ambito del diritto nazionale del lavoro.

2. La presente direttiva non lede il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione di contratto o di rapporto di lavoro.

Tuttavia, gli Stati membri non potranno escludere dall'ambito di applicazione della presente direttiva i contratti o i rapporti di lavoro a motivo unicamente:

a) del numero di ore di lavoro prestate o da prestare;

b) di rapporti di lavoro disciplinati da un contratto di lavoro di durata determinata a norma dell'articolo 1, punto 1, della direttiva 91/383/CEE del

Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale(6); o

c) di rapporti di lavoro interinali a norma dell'articolo 1, punto 2, della direttiva 91/383/CEE e del fatto che l'impresa, lo stabilimento o la parte d'impresa o di stabilimento trasferita è l'agenzia di lavoro interinale che è il datore di lavoro o parte di essa.

## CAPO II

### Mantenimento dei diritti dei lavoratori

#### Articolo 3

1. I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario. Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti prima della data del trasferimento da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento.

2. Gli Stati membri possono adottare i provvedimenti necessari per garantire che il cedente notifichi al cessionario tutti i diritti e gli obblighi che saranno trasferiti al cessionario a norma del presente articolo, nella misura in cui tali diritti e obblighi siano o avessero dovuto essere noti al cedente al momento del trasferimento. Il fatto che il cedente ometta di notificare al cessionario tali diritti e obblighi non incide sul trasferimento di detto diritto o obbligo e dei diritti di qualsiasi lavoratore nei confronti del cessionario e/o del cedente in relazione a detto diritto o obbligo.

3. Dopo il trasferimento, 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.

Gli Stati membri possono limitare il periodo del mantenimento delle condizioni di lavoro, purché esso non sia inferiore ad un anno.

4. a) A meno che gli Stati membri dispongano diversamente, i paragrafi 1 e 3 non si applicano ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri.

b) Anche quando essi non prevedono, a norma della lettera a), che i paragrafi 1 e 3 si applichino a tali diritti, gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari per tutelare gli interessi dei lavoratori e di coloro che hanno già lasciato lo stabilimento del cedente al momento del trasferimento per quanto riguarda i diritti da essi maturati o in corso di maturazione, a prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, dei regimi complementari di cui alla lettera a) del presente paragrafo.

#### Articolo 4

1. Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che

possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.

Gli Stati membri possono prevedere che il primo comma non si applichi a talune categorie delimitate di lavoratori non coperti dalla legislazione o dalla prassi degli Stati membri in materia di tutela contro il licenziamento.

2. 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.

#### Articolo 5

1. A meno che gli Stati membri dispongano diversamente, gli articoli 3 e 4 non si applicano ad alcun trasferimento di imprese, stabilimenti o parti di imprese o di stabilimenti nel caso in cui il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso e che si svolgono sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere il curatore fallimentare autorizzato da un'autorità pubblica competente).

2. Quando gli articoli 3 e 4 si applicano ad un trasferimento nel corso di una procedura di insolvenza aperta nei confronti del cedente (indipendentemente dal fatto che la procedura sia stata aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso) e a condizione che tali procedure siano sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere un curatore fallimentare determinato dal diritto nazionale), uno Stato membro può disporre che:

a) nonostante l'articolo 3, paragrafo 1, gli obblighi del cedente risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro e pagabili prima del trasferimento o prima dell'apertura della procedura di insolvenza non siano trasferiti al cessionario, a condizione che tali procedure diano adito, in virtù della legislazione dello Stato membro, ad una protezione almeno equivalente a quella prevista nelle situazioni contemplate dalla direttiva 80/1998/CEE del Consiglio, del 20 ottobre 1980, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro(7); e/o

b) il cessionario, il cedente o la persona o le persone che esercitano le funzioni del cedente, da un lato, e i rappresentanti dei lavoratori, dall'altro, possano convenire, nella misura in cui la legislazione o le prassi in vigore lo consentano, modifiche delle condizioni di lavoro dei lavoratori intese a salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa, dello stabilimento o di parti di imprese o di stabilimenti.

3. Uno Stato membro ha facoltà di applicare il paragrafo 2, lettera b), a trasferimenti in cui il cedente sia in una situazione di grave crisi economica quale definita dal diritto nazionale, purché tale situazione sia dichiarata da un'autorità pubblica competente e sia aperta al controllo giudiziario, a condizione che tali disposizioni fossero già vigenti nel diritto nazionale il 17 luglio 1998.

La Commissione presenterà una relazione sugli effetti della presente disposizione entro il 17 luglio 2003 e sottoporrà eventuali proposte adeguate al Consiglio.

4. Gli Stati membri adottano gli opportuni provvedimenti al fine di impedire che l'abuso delle procedure di insolvenza privi i lavoratori dei diritti loro riconosciuti a norma della presente direttiva.

## Articolo 6

1. Qualora l'impresa, lo stabilimento o parte di un'impresa o di uno stabilimento conservi la propria autonomia, sussistono lo status e la funzione dei rappresentanti o della rappresentanza dei lavoratori interessati dal trasferimento, secondo le stesse modalità e alle stesse condizioni esistenti prima della data del trasferimento, previsti dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o da accordi, a patto che siano soddisfatte le condizioni necessarie per la costituzione della rappresentanza dei lavoratori. Il primo comma non si applica se, in virtù delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o della prassi degli Stati membri o si termini di un accordo con i rappresentanti dei lavoratori, esistono le condizioni necessarie per la nuova designazione dei rappresentanti dei lavoratori o la nuova costituzione della rappresentanza dei lavoratori.

Nel caso in cui il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso e che si svolge sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere il curatore fallimentare autorizzato da un'autorità pubblica competente), gli Stati membri possono adottare i provvedimenti necessari al fine di garantire che i lavoratori trasferiti siano adeguatamente rappresentati fino alla nuova elezione o designazione di rappresentanti dei lavoratori.

Qualora l'impresa, lo stabilimento o la parte di un'impresa o di uno stabilimento non conservi la propria autonomia, gli Stati membri adotteranno i provvedimenti necessari per garantire che i lavoratori trasferiti, che erano rappresentati prima del trasferimento, continuino ad essere adeguatamente rappresentati per il periodo necessario a provvedere ad una nuova costituzione o designazione della rappresentanza dei lavoratori, conformemente alla legislazione o alla prassi nazionale.

2. Qualora il mandato dei rappresentanti dei lavoratori interessati dal trasferimento scada a causa del trasferimento, questi rappresentanti continuano a beneficiare delle misure di protezione previste dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o dalla prassi degli Stati membri.

## CAPO III

### Informazione e consultazione

#### Articolo 7

1. Il cedente e il cessionario sono tenuti ad informare i rappresentanti dei rispettivi lavoratori interessati da un trasferimento sui seguenti punti:

- data o data proposta del trasferimento,
- motivi del trasferimento,
- conseguenze giuridiche, economiche e sociali, del trasferimento per i lavoratori,
- misure previste nei confronti dei lavoratori.

Il cedente è tenuto a comunicare tali informazioni ai rappresentanti dei suoi lavoratori in tempo utile prima dell'attuazione del trasferimento. Il cessionario è tenuto a comunicare tali informazioni ai rappresentanti dei suoi lavoratori in tempo utile ed in ogni caso prima che i suoi lavoratori siano direttamente lesi dal trasferimento nelle loro condizioni d'impiego e di lavoro.

2. Se il cedente o il cessionario prevedono misure nei confronti dei rispettivi lavoratori, essi sono tenuti ad avviare in tempo utile consultazioni in merito a

tali misure con i rappresentanti dei rispettivi lavoratori al fine di ricercare un accordo.

3. Gli Stati membri le cui disposizioni legislative, regolamentari e amministrative prevedono la possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di ricorrere ad un'istanza di arbitrato per ottenere una decisione su misure da adottare nei confronti dei lavoratori, possono limitare gli obblighi previsti nei paragrafi 1 e 2 ai casi in cui il trasferimento realizzato comporta una modifica a livello dello stabilimento che può implicare svantaggi sostanziali per una parte consistente dei lavoratori.

L'informazione e la consultazione devono almeno riferirsi alle misure previste nei confronti dei lavoratori.

L'informazione e la consultazione devono aver luogo in tempo utile prima dell'attuazione della modifica a livello dello stabilimento di cui al primo comma.

4. Gli obblighi di cui al presente articolo si applicano indipendentemente dal fatto che la decisione riguardante il trasferimento sia presa dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlla.

Nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi in materia di informazione e di consultazione previsti nella presente direttiva, non si deve tener conto quale mezzo di difesa del fatto che tale violazione è avvenuta in quanto l'impresa che controlla il datore di lavoro non gli ha trasmesso le informazioni necessarie.

5. Gli Stati membri possono limitare gli obblighi previsti nei paragrafi 1, 2 e 3 alle imprese o agli stabilimenti che soddisfano, per quanto riguarda il numero dei lavoratori occupati, le condizioni per l'elezione o la designazione di un organo collegiale che rappresenti i lavoratori.

6. Gli Stati membri possono prevedere che, qualora in un'impresa o in uno stabilimento non vi siano rappresentanti dei lavoratori per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, i lavoratori interessati debbano essere informati in precedenza:

- della data o della data proposta del trasferimento,
- dei motivi del trasferimento,
- delle conseguenze giuridiche, economiche e sociali del trasferimento per i lavoratori,
- delle misure previste nei confronti dei lavoratori.

## CAPO IV

### Disposizioni finali

#### Articolo 8

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di incoraggiare o consentire l'applicazione di accordi collettivi o di accordi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori.

#### Articolo 9

Gli Stati membri introducono nelle loro normative nazionali i provvedimenti atti a consentire a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti che si ritengono lesi dall'inosservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, di tutelare i loro diritti con un'azione in giudizio dopo eventuali ricorsi ad altri organi competenti.

#### Articolo 10

La Commissione presenta al Consiglio una relazione sugli effetti delle disposizioni della presente direttiva entro il 17 luglio 2006. Essa propone le modifiche che risultano necessarie.

#### Articolo 11

Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

#### Articolo 12

La direttiva 77/187/CEE come modificata dalla direttiva di cui all'allegato I, parte A, è abrogata, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini d'attuazione indicati all'allegato I, parte B.

I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva e si leggono secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato II.

#### Articolo 13

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla data della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

#### Articolo 14

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 12 marzo 2001.

Per il Consiglio

Il Presidente

B. Ringholm

(1) Parere espresso il 25 ottobre 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

(2) GU C 367 del 20.12.2000, pag. 21.

(3) GU L 61 del 5.3.1977, pag. 26.

(4) Cfr. allegato I, parte A.

(5) GU L 48 del 22.2.1975, pag. 29. Direttiva sostituita dalla direttiva 98/59/CE (GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16).

(6) GU L 206 del 29.7.1991, pag. 19.

(7) GU L 283 del 20.10.1980, pag. 23. Direttiva modificata da ultimo dall'atto di adesione del 1994.

#### ALLEGATO I

## PARTE A

Direttiva abrogata e modificazione successiva (articolo 12).

Direttiva 77/187/CEE del Consiglio (GU L 61 del 5.3.1977, pag. 26).

Direttiva 98/50/CE del Consiglio (GU L 201 del 17.7.1998, pag. 88).

## PARTE B

Elenco dei termini per l'attuazione in diritto nazionale (articolo 12).

**10.1. Segue: decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, e commi 5 e 6 dell'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428**

### Art. 1 - Modifiche all'articolo 2112 del codice civile

1. L'art. 2112 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Art. 2112. (Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda). – In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

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. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'azienda. Le disposizioni del presente articolo di applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità.”(comma modificato dall'art. 32 del d.lgs. n. 276/2003 , di seguito allegato).

### Art. 2 - Modifiche all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428

1. All'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, i commi 1,2,3, e 4 sono sostituiti dai seguenti:

“1. Quando si intenda effettuare ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che

sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo 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. L'informazione deve riguardare: a) la data o la data proposta del trasferimento; b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi\*.

5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lett. c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.\*

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.\*

Art. 3 - Disposizioni finali

10.2. *Segue: decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, modificato dal decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, (pubblicato sulla GU, 11 ottobre 2004, n. 239)*

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 del presente decreto trovano applicazione a decorrere dal 1° luglio 2001.
2. Il presente decreto non comporta nuovi o maggiori oneri, né minori entrate, a carico del bilancio dello Stato.

Art. 32. - Modifica all'articolo 2112, comma quinto, del codice civile

1. Fermi restando i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia, il comma quinto dell'articolo 2112 del codice civile È sostituito dal seguente: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento È attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento».

2. All'articolo 2112 del codice civile È aggiunto, in fine, il seguente comma: «Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (modifica introdotta dal d.lgs. n. 251/2004 art. 6)».

L'art. 29 del d.lgs 276/2003 è stato così modificato dal d.lgs. 6 ottobre 2004 n. 251 (pubblicato sulla GU, 11 ottobre 2004, n.239, in vigore dal 26 ottobre 2004).

Art. 29. – Appalto

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, 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, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo 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.

3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile,

## 11. Rassegna di giurisprudenza comunitaria

notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2.

3-ter. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 18 e 19, le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.

Si riporta di seguito un elenco delle principali sentenze adottate recentemente dalla Corte di Giustizia.

**CGCE 20 novembre 2003, n. C-340/01** (C. Abler e altri c. Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH) sentenza che "l'articolo 1 della direttiva del Consiglio n. 77/187/CEE ... dev'essere interpretato nel senso che questa disposizione si applica ad una situazione nella quale un cedente, che abbia conferito per contratto la gestione completa della mensa all'interno di un ospedale ad un primo imprenditore, metta fine a tale contratto e concluda, in vista dell'esecuzione della stessa prestazione, un nuovo contratto con un secondo imprenditore, allorché il secondo imprenditore utilizzi rilevanti elementi materiali precedentemente utilizzati dal primo imprenditore e messi successivamente a sua disposizione dal dante causa, quand'anche lo stesso secondo imprenditore non abbia espresso l'intenzione di riassumere i lavoratori del primo imprenditore (*l'article 1<sup>er</sup> de la directive 77/187/CEE du Conseil ... doit être interprété en ce sens que cette dernière s'applique à une situation dans la quelle un donneur d'ordre, qui avait confié par contrat la gestion complète de la restauration collective au sein d'un hospital à un premier entrepreneur, met fin a ce contrat et conclut, en vue de l'exécution de la meme prestation, un nouveau contrat avec un second entrepreneur, lorsque le second entrepreneur et mis successivement à leur diposition par le donneur d'ordre, quand bien meme le second entrepreneur aurait émis l'intention de ne pas reprendre les salariés du premier entrepreneur*).

**CGCE 24 gennaio 2002, n. C-51/00** (Temco Service Industries SA c. Imzilyen, Belfarh, Afia-Aroussi e Lakhdar) configura un trasferimento d'azienda, ai sensi della direttiva n. 01/23/CE, una situazione in cui un committente, che aveva affidato per contratto la pulizia dei suoi locali ad un primo imprenditore, il quale faceva eseguire questi lavori da un subappaltatore, pone fine a questo contratto e conclude, al fine dell'esecuzione degli stessi lavori, un nuovo contratto con un secondo imprenditore, allorché l'operazione non è accompagnata da alcuna cessione di elementi dell'attivo, materiali o immateriali, tra il primo imprenditore o il subappaltatore e il nuovo imprenditore, ma il nuovo imprenditore riassume in forza di un contratto collettivo di lavoro, una parte del personale del subappaltatore, a condizione che la riassunzione del personale riguardi una parte essenziale, in termini di numero e di competenze, dei dipendenti che il subappaltatore destinava all'esecuzione dei lavori subappaltati.

**CGCE 25 gennaio 2001, n. C-172/99** (Oy Liikenne c. Ab Pekka Liskojärvi), configura trasferimento di azienda, ai sensi della direttiva n. 77/187/CEE, la ripresa, ad opera di un'impresa, di attività di trasporto pubblico non marittimo – come l'esercizio di linee locali regolari di autobus – gestite sino ad allora da un'altra impresa, in seguito al procedimento di aggiudicazione di un appalto pubblico di servizi di cui alla direttiva del Consiglio 18 giugno 1992, 92/50, che coordina le procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di

servizi.

**CGCE 26 settembre 2000, n. C-175/99** (Didier Mayeur *c.* Association Promotion de l'information messine APIM), configura trasferimento di azienda, ai sensi della direttiva n. 77/187/CEE, il caso di ripresa, ad opera di un Comune, persona giuridica di diritto pubblico operante nell'ambito delle specifiche norme del diritto amministrativo, delle attività di pubblicità e informazione sui servizi offerti al pubblico dalla medesima e fino a quel momento prestati, nell'interesse di questo Comune, da un'associazione senza scopo di lucro, persona giuridica di diritto privato, sempreché l'entità ceduta conservi la propria identità.

**CGCE 14 settembre 2000, n. C-343/98** (Renato Collino e Luisella Chiappero *c.* Telecom Italia SpA), configura trasferimento di azienda, ai sensi della direttiva n. 77/187/CEE, la situazione in cui un ente – che gestisce servizi di telecomunicazioni ad uso pubblico ed è gestito da un ente pubblico integrato nell'amministrazione dello Stato – costituisca oggetto, a seguito di decisioni delle pubbliche amministrazioni, di un trasferimento a titolo oneroso, sotto forma di una concessione amministrativa, ad una società di diritto privato costituita da un altro ente pubblico che ne detiene tutte le azioni. Occorre tuttavia che le persone coinvolte in siffatto trasferimento siano state inizialmente tutelate in quanto lavoratori in base al diritto nazionale nell'ambito del diritto del lavoro.

**CGCE 2 dicembre 1999, n. C-234/98** (G.C. Allen e altri *c.* Amalgamated Construction Co. Ltd), configura trasferimento di azienda, ai sensi della direttiva n. 77/187/CEE, un trasferimento tra due società dello stesso gruppo che hanno gli stessi proprietari, la stessa direzione, gli stessi locali e sono impegnate nell'esecuzione dello stesso lavoro; nonché la situazione in cui una società appartenente ad un gruppo decide di subappaltare ad un'altra società del medesimo gruppo taluni lavori di trivellazione in miniera, qualora l'operazione comprenda il trasferimento di un'entità economica tra le due società. La nozione di entità economica si riferisce al complesso organizzato di persone e elementi atti a consentire l'esercizio di un'attività economica che persegue un obiettivo determinato.

**CGCE 10 dicembre 1998, n. C-127/96, C-229/96 e C-74/97** (Francisco Hernández Vidal SA *c.* Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez, Contratas y Limpiezas SL; Friedrich Santner *c.* Hoechst AG; Mercedes Gómez MontaAna *c.* Claro Sol SA, Red Nacional de Ferrocarriles Españoles), configura trasferimento di azienda, ai sensi della direttiva n. 77/187/CEE, una situazione in cui un'impresa, che affidava le pulizie dei suoi locali ad un'altra impresa, decida di porre fine al contratto che la vincolava a quest'ultima e di provvedere direttamente per il futuro ai lavori di cui trattasi, purché l'operazione si accompagni al trasferimento di un'entità economica fra le due imprese. La nozione di entità economica si richiama ad un complesso organizzato di persone e di elementi che consentono l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo. La mera circostanza che i lavori di manutenzione effettuati di volta in volta dall'impresa di pulizie e dall'impresa proprietaria dei locali siano analoghi non consente di concludere nel senso che sussista il trasferimento di un'entità del genere.

**CGCE 10 dicembre 1998, n. C-173/96 e C-247/96** (Francisca Sánchez Hidalgo e altri *c.* Asociación de Servicios Aser, Sociedad Cooperativa

Minerva; Horst Ziemann *c.* Ziemann Sicherheit GmbH e Horst Bohn Sicherheitsdienst), configura trasferimento di azienda, ai sensi della direttiva n. 77/187/CEE, un situazione nella quale un ente pubblico, che aveva dato in concessione il proprio servizio di assistenza a domicilio delle persone disabili o aggiudicato l'appalto per la sorveglianza di alcuni suoi locali ad una prima impresa, decida, alla scadenza o in seguito a recesso dal contratto che la vincolava a quest'ultima, di dare in concessione tale servizio o assegnare tale appalto a una seconda impresa, qualora l'operazione sia accompagnata dal trasferimento di un'entità economica tra le due imprese. La nozione di entità economica fa riferimento ad un complesso organizzato di persone e di elementi che consente l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo. La mera circostanza che i servizi di volta in volta prestati dal precedente e dal nuovo concessionario o appaltatore siano analoghi non consente di ritenere sussistente il trasferimento di tale entità economica.

**CGCE 12 novembre 1998, n. C-399/96** (Europièces SA *c.* Wilfried Sanders, Automotive Industries Holding Company SA, in fallimento), configura trasferimento di azienda, ai sensi della direttiva n. 77/187/CEE, il caso in cui una società in liquidazione volontaria trasferisca in tutto o in parte i suoi attivi a un'altra società che in seguito impartisca al lavoratore disposizioni di cui la società in liquidazione indichi che devono essere eseguite.

**CGCE 12 marzo 1998, n. C-319/94** (Jules Dethier Equipement SA *c.* Jules Dassy, Sovam SPRL, in liquidazione), configura trasferimento di azienda, ai sensi della direttiva n. 77/187/CEE, l'ipotesi del trasferimento di un'azienda in stato di liquidazione giudiziale in caso di prosecuzione dell'attività dell'azienda.

**CGCE 11 marzo 1997, n. C-13/95** (A. Suzen *c.* Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice), NON configura trasferimento d'azienda il caso in cui un'impresa abbia affidato i lavoratori di pulizia dei propri locali ad un primo imprenditore, risolva il contratto con questi stipulato e concluda, ai fini dell'esecuzione di lavori analoghi, un nuovo contratto con un secondo imprenditore, quando l'operazione non sia accompagnata né da cessione, tra l'uno e l'altro imprenditore, di elementi patrimoniali significativi, né dall'assunzione, ad opera del nuovo imprenditore, di una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale già destinato dal predecessore all'esecuzione del contratto. La nozione di trasferimento di trasferimento, ai sensi della direttiva 77/187/CEE, si riferisce all'ipotesi in cui un'entità economica-vale a dire un complesso organizzato di persone e di elementi che consente l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo-conservi la sua identità al di là dell'operazione controversa, il che risulta, in particolare dal fatto, che il nuovo appaltatore riassuma la parte essenziale del personale dell'impresa cedente.

**12. Segue: rassegna di giurisprudenza del lavoro nel Veneto**

**Tribunale Padova, sez.lav., sentenza 26 settembre 2003 n. 108**

Trasferimento, cessione e ristrutturazione d'azienda - Procedure concorsuali - Trasferimento ramo d'azienda - Condizioni favorevoli acquirente - Comodato gratuito per un anno di macchinari ed immobile - Interposizione fittizia - Non sussiste - Onere della prova.

Anno 2004 – n. 1, p. 99.

Il trasferimento di ramo d'azienda ad altro imprenditore benché attuato a

condizioni favorevoli per l'acquirente (comodato gratuito per un anno di macchinari ed immobili) non integra automaticamente la fattispecie dell'interposizione fittizia in difetto della prova degli elementi oggettivi della stessa.

L'elemento caratterizzante della fattispecie vietata dell'art. 1 della l. n. 1369/1960 è il conferimento di un appalto ad un'impresa la quale, ancorché titolare di una propria, reale organizzazione non la impegna, con l'assunzione del rischio relativo, nell'esecuzione dell'opera o del servizio in concreto appaltato, circostanza che si verifica anche quando l'intera gestione dei rapporti di lavoro sia stata completamente affidata all'appaltante. Ne consegue che il giudice, al fine di distinguere le varie ipotesi, è chiamato ad accertare non soltanto l'esistenza di una reale organizzazione d'impresa in capo all'appaltatore, ma anche la natura delle prestazioni appaltate. Spetta al ricorrente l'onere di allegare e dimostrare innanzitutto l'esistenza del rapporto tra il lavoratore e l'asserito intermediario, e inoltre, alla stregua della presunzione assoluta stabilita dalla legge che l'intermediario è un imprenditore solo apparente. (Nel caso concreto le ricorrenti non hanno provato che il trasferimento di ramo d'azienda – da Mik Italia s.r.l. a Creolok s.r.l. – è avvenuto nei confronti di un apparente imprenditore, senza l'organizzazione propria di mezzi e macchinari e senza assunzione di rischio d'impresa, non essendo di per sé sufficiente ad integrare la fattispecie vietata il mero fatto che i macchinari e l'immobile fossero inizialmente attribuiti all'acquirente in comodato gratuito).

#### **Appello Venezia, sez. lav., sentenza 26 novembre 2002 n. 91**

Trasferimento d'azienda - Collocazione in mobilità - Affitto d'azienda - Contratto a termine con il cessionario - Valore - Rinuncia alla continuità del rapporto già in essere con il cedente - Fattispecie.

Anno 2003 – n.1, p.99

Il lavoratore da poco collocato in mobilità che sottoscrive per accettazione un contratto di lavoro a termine con l'affittuario dell'azienda, nel quale sia precisato che il contratto di lavoro è collegato ad un affitto d'azienda, sia prevista l'esclusione della solidarietà tra cedente e cessionario di cui all'art. 2112 c.c. e sia previsto, altresì, che la revoca o la sospensione della mobilità costituiscono un giustificato motivo di risoluzione dello stesso, pone in essere una rinuncia implicita alla prosecuzione del rapporto di lavoro con il cedente. Egli, dunque, non può successivamente agire per sentir accertare la continuità del rapporto di lavoro già in essere con il cedente adducendo che la collocazione in mobilità, l'affitto e l'assunzione a termine costituiscono gli atti di un'operazione negoziale in frode alla legge.

#### **Tribunale di Venezia, sez. lav., sentenza 16 ottobre 2002 n.680**

Trasferimento d'azienda - Trasferimento in forza di un provvedimento autoritativo - Art. 2112 c.c. - Esclusione - Sussistenza requisiti per l'applicazione ex art. 62, d.lgs. n. 29/1993 - Esclusione.

Trasferimento d'azienda – Risoluzione consensuale del rapporto con datore di lavoro cedente – Diritto al mantenimento dell'anzianità nei confronti dell'acquirente - Insussistenza – Accordo collettivo clausola di inserimento degli scatti di anzianità in aumento retributivo – Legittimità.

Anno 2003 – n.1, p. 98

Nel caso di affidamento della gestione di un esercizio pubblico da un ente pubblico ad una azienda speciale di nuova costituzione che avvenga sulla base di un provvedimento autoritativo è esclusa l'applicazione della disciplina del trasferimento d'azienda.

La circostanza che il trasferimento sia avvenuto in forza di un provvedimento autoritativo, che ha determinato la nascita della nuova azienda, esclude inoltre l'applicabilità della disciplina prevista all'art. 62, d.lgs. 29/1993; tale ultima norma estende la disciplina prevista dall'art. 2112 c.c. alla fattispecie del passaggio dei dipendenti degli enti pubblici a società private per effetto di norme di legge, regolamento o convenzioni che attribuiscono alle stesse società le funzioni esercitate dagli enti pubblici. (Nella fattispecie in oggetto il Tribunale ha accertato che non vi era passaggio da ente pubblico a società privata).

#### **Appello Venezia, sez. lav., sentenza 15 ottobre 2002 n. 342**

Trasferimento d'azienda - Trasferimento in forza di un provvedimento autoritativo - Art. 2112 c.c. - Esclusione - Riconoscimento della pregressa anzianità agli effetti del passaggio di livello previsto dal Ccnl 24 aprile 1987 per il personale addetto ai pubblici servizi di trasporto - Insussistenza.

Anno 2003 – n.1, p. 98

È escluso dall'applicazione della disciplina del trasferimento d'azienda il caso in cui l'azienda sia "trasferita" in forza non di attività negoziale, ma di un provvedimento autoritativo della pubblica amministrazione, adottato nell'ambito della tutela di interessi pubblicistici per la gestione di pubblici servizi. Non spetta pertanto il riconoscimento di diritti maturati presso le precedenti aziende.

(Nel caso di specie la Corte nega la sussistenza del diritto al passaggio da 6° a 5° livello – qualifica agente di linea – previsto per i conducenti di linea con 16 anni di guida effettiva dal Ccnl del 24 aprile 1987 per il personale addetto ai pubblici servizi di trasporti, dal momento che tale requisito deve maturare all'interno della medesima azienda, senza soluzione di continuità).

#### **Tribunale di Treviso, sez. lav., sentenza 26 giugno 2001 n. 293**

Trasferimento d'azienda - Ente pubblico - Affidamento del servizio di nettezza urbana a società di diritto privato - Trasferimento dei dipendenti - Art. 2112 c.c. - Applicazione - Maturazione degli scatti di anzianità previsti dal ccnl della cessionaria ma non in quello della cedente - Decorrenza dal momento del trasferimento - Sussistenza.

Anno 2002 – n.1, p. 68

Qualora un ente pubblico intenda affidare il proprio servizio di nettezza urbana ad una società di nuova costruzione ai sensi dell'art. 22, comma 3, lett. e), della l. n. 142/1990, è pacifica l'applicazione dell'art. 2112 c.c. dato che l'applicazione di tale norma nel caso di trasferimento di un servizio pubblico dal Comune ad altro soggetto è previsto dall'art. 34, d.lgs. n. 29/1993, come sostituito dall'art. 19, d.lgs. n. 80/1998. Da ciò ne consegue l'irrelevanza del consenso dei lavoratori interessati al trasferimento. Nel caso in cui il Ccnl applicabile presso la cessionaria preveda il diritto alla maturazione degli scatti di anzianità, istituto non previsto dal Ccnl vigente

presso la cedente, tale diritto inizierà a maturare dal momento in cui lo stesso è entrato nel patrimonio del lavoratore e cioè dal momento del trasferimento, giacché ai sensi della sentenza della Corte di Giustizia della CE del 14 settembre 2000, l'anzianità di servizio non costituisce un diritto che può essere fatto valere nei confronti dell'azienda cessionaria.

L'anzianità infatti serve solo a determinare taluni diritti del lavoratore a contenuto economico e sono questi diritti che dovranno essere salvaguardati dal cessionario in modo eguale al cedente.

#### **Appello Venezia, sez. lav., sentenza 22 settembre 2000 n. 69**

Trasferimento, cessione e ristrutturazione d'azienda - Trasferimento d'azienda - Art. 2112 c.c. nuovo testo - Responsabilità solidale del cessionario per i crediti dei lavoratori - Limiti.

Anno 2000 – n. 2, p. 111

In forza dell'art. 2112 c.c., come modificato dall'art. 47, l. n. 428/1990, e dell'art. 3 della direttiva U.E. n. 77/187, come interpretata dalla Corte di Giustizia nelle sentenze del 7 febbraio 1985 e dell'11 luglio 1985, la responsabilità solidale a carico del cessionario per i pregressi crediti del lavoratore presuppone di necessità la prosecuzione del rapporto di lavoro e non sussiste nell'ipotesi di crediti maturati nel corso di rapporti cessati anteriormente al trasferimento.

In forza dell'art. 2560 può affermarsi la responsabilità solidale della società cessionaria dell'azienda anche per i crediti dei lavoratori il cui rapporto era cessato al momento del trasferimento solo quando i crediti fossero iscritti nei libri contabili obbligatori dell'azienda ceduta, essendo invece irrilevante la personale conoscenza del credito da parte di taluni soci.

#### **Pretura di Trieste decreto 16 marzo 1999**

Trasferimento d'azienda - Art. 47, comma 1, l. n. 428/1990 - Obbligo di informazione - Destinatari.

Trasferimento d'azienda - Dovere di attivare le procedure di informazione prevista dalla contrattazione collettiva decentrata - Non sussiste - Limiti.

Trasferimento d'azienda – Esame congiunto *ex art.* 47, comma 2, l. n. 428/1990 – Mancata richiesta da parte dell'O.S. – Conseguenze.

Trasferimento d'azienda - Consultazione *ex art.* 47, comma 2, l. n. 428/1990 - Interruzione delle trattative da parte dell'organizzazione sindacale - Conseguenze.

Trasferimento d'azienda - Consultazione - Diritto dell'organizzazione sindacale a che le ragioni determinanti l'interruzione della trattativa siano fatte constatare in apposito verbale.

Anno 1999 – n. 2, p. 82

Ai sensi dell'art. 47, comma 1, l. n. 428/1990, destinatari dell'obbligo di informazione ivi previsto sono le rappresentanze sindacali e le associazioni di categoria rispettivamente esistenti presso l'alienante e l'acquirente l'azienda, i quali dovranno rispettare detto obbligo esclusivamente nei confronti delle organizzazioni sindacali che siano attive nel proprio ambito e non potranno essere chiamate a rispondere della relativa violazione

intervenuta nei confronti di organizzazioni sindacali esistenti presso la controparte.

Se i contenuti dell'informazione che il datore di lavoro dà alle organizzazioni sindacali in relazione alla sua intenzione di trasferire l'azienda e l'accordo che scaturisce dalla procedura di consultazione restano nell'ambito dei contenuti previsti dall'art. 47, comma 1, l. n. 428/1990, non sussiste l'obbligo datoriale di attivare la procedura di informazione prevista dai Ccnl.

Se l'organizzazione sindacale non abbia richiesto per iscritto di avviare l'esame congiunto di cui all'art. 47, comma 2, l. n. 428/1990, essa decade dal diritto di far valere gli eventuali vizi procedurali in cui il datore sia incorso.

Se nel corso dell'esame congiunto l'organizzazione sindacale abbia abbandonato ovvero interrotto le trattative essa decade dal potere di contestare gli eventuali vizi procedurali in cui il datore di lavoro sia incorso nei confronti di altre organizzazioni sindacali.

L'organizzazione sindacale ha diritto a che le ragioni che hanno condotto alla interruzione delle trattative siano fatte constare in un apposito verbale, in applicazione analogica dell'art. 8, comma 5, Ccnl Personale del comparto Regioni-Enti locali e in osservanza dei principi di correttezza e buona fede *ex artt.* 1337 e 1338 c.c., cui devono conformarsi anche le relazioni sindacali in ipotesi di esame congiunto.

#### **Pretura di Padova sentenza 30 ottobre 1998 n. 835**

Trasferimento dell'azienda – Affitto di azienda nel corso di procedura di concordato preventivo – Applicabilità delle disposizioni di cui all'art. 2112 c.c. – Licenziamenti intimati dal datore di lavoro locatore – Efficacia della sentenza di accertamento della illegittimità e conseguenze nei confronti dell'affittuario.

Anno 1999 – n.1, p.102

Nell'ipotesi di trasferimento d'azienda disciplinato dall'art. 2112 c.c. si attua una successione a titolo particolare nei rapporti facenti capo all'azienda ceduta con conseguente applicabilità del disposto di cui all'art. 111, comma 4, c.p.c. e l'estensione all'imprenditore subentrato dell'efficacia soggettiva del giudicato *ex art.* 2909 c.c.

Ne segue che il successore deve considerarsi obbligato al risarcimento del danno conseguente alla declaratoria di illegittimità dei licenziamenti pronunciata con sentenza del pretore nei confronti del datore di lavoro locatore, prima soggetto a procedura di concordato e poi dichiarato fallito.

La transazione, intervenuta tra la procedura fallimentare e i lavoratori in sede di ammissione allo stato passivo dei crediti vantati a titolo risarcitorio, non è efficace nei confronti dell'imprenditore subentrante che non dichiara di volersene avvalere.

#### **Pretura di Vicenza, sentenza del 24.9.1998, n. 313**

Trasferimento d'azienda - Trasferimento di ramo d'azienda - Disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti "trasferiti" - Applicazione immediata dei trattamenti economici e normativi dell'impresa acquirente - Liceità *ex art.* 2112, comma 3 c.c. - Conseguente modificazione *in pejus* del trattamento economico - Irrilevanza.

Contratti aziendali - Disdetta unilaterale da parte del datore - Conseguente decurtazione dei trattamenti salariali - Liceità - Violazione di diritto quesito -

insussistenza - Recedibilità dal contratto collettivo privo del termine finale - legittimità - Limiti al diritto di recesso - Sindacato sulle modalità di esercizio e su eventuali motivi illeciti - Ammissibilità - Preavviso di mesi tre alla controparte - Congruità.

Anno 1999 - n. 1, p. 97

Va respinta l'interpretazione dell'art. 2112 c.c., comma 3, secondo cui il cessionario d'azienda o di ramo d'azienda non può dimettere relativamente ai dipendenti acquisiti l'applicazione, fino alla loro naturale scadenza, dei contratti collettivi vigenti presso l'impresa alienante, salvo che non venga stipulato un apposito contratto di armonizzazione o di ingresso.

L'acquirente può assoggettare immediatamente i rapporti di lavoro dei dipendenti coinvolti nel trasferimento al contratto collettivo che egli applica ai dipendenti della sua impresa. Attesa infatti l'assenza di chiari ed espliciti riferimenti esclusivi ad un contratto di armonizzazione o di ingresso, laddove il comma 3 dell'art. 2112 c.c. parla di contratti "applicabili" dall'acquirente, intende riferirsi, in conformità alle previsioni della direttiva della Comunità europea n. 77/187, anche ai contratti già applicati nella sua impresa, e ne consente, perciò, l'immediata estensione ai dipendenti acquisiti, pur se implicante repentine modifiche *in pejus* del loro trattamento. Il lavoratore non può pretendere di detenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva che non esiste più, perché caducata o sostituita da altra successiva, per la ragione che le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nei contenuti dei contratti individuali di lavoro, dando luogo a diritti quesiti, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con quella individuale.

Il contratto collettivo aziendale in cui non sia espressamente contemplata la facoltà di recesso può essere unilateralmente disdetto, in quanto la mancata indicazione del termine non implica che i suoi effetti perdurino nel tempo senza limiti, atteso che in sintonia con il principio di buona fede nell'esecuzione del contratto ed in coerenza con la naturale temporaneità dell'obbligazione deve riconoscersi alle parti la possibilità di farne cessare l'efficacia, previa disdetta, anche in mancanza di una espressa previsione legale.

Il potere di recesso dal contratto collettivo si aggancia alla buona fede nell'esecuzione del contratto, sicché tale principio, costituendone il fondamento, finisce nel contempo per costituirne anche il limite. Poiché le scelte imprenditoriali non sono assoggettabili a controlli giudiziari di merito, il recesso non può essere sindacato, ai fini che importano, sotto il profilo dell'"opportunità" e la valutazione in oggetto deve concentrarsi sulle modalità di esercizio del diritto e sull'esistenza di eventuali motivi illeciti.

La disdetta dei contratti aziendali con un preavviso di tre mesi, nell'assenza di disposizioni sul punto, appare idonea, secondo un giudizio condotto alla stregua della migliore scienza ed esperienza, a consentire l'espletamento di una trattativa sindacale finalizzata alla stipulazione di nuovi accordi.

#### MOTIVI DELLE DECISIONE

... ommissis ...

*La soluzione della presente controversia presuppone la soluzione di due questioni di diritto.*

*La prima concerne l'interpretazione del terzo comma dell'art. 2112 c.c. e consiste nello stabilire se e da quando l'acquirente di un'azienda possa applicare ai rapporti di lavoro dei dipendenti acquisiti per via del trasferimento*

*il trattamento economico-normativo previsto dal contratto collettivo di cui egli fa applicazione in luogo di quello applicato dall'alienante.*

*La seconda, consiste nello stabilire se ed in che termini i contratti aziendali siano disdettabili unilateralmente dalle parti stipulanti...*

*...In ordine al primo problema – che, come già detto, si risolve nell'interpretazione del terzo comma dell'art. 2112 c.c. – va premesso che non constano ad oggi precedenti della Suprema Corte. Sono disponibili, invece, oltre a poche pronunce di merito, numerosi contributi dottrinali, dai quali, tuttavia, non emerge un orientamento nettamente prevalente.*

*Volendo riassumere in estrema sintesi le differenti posizioni degli autori – cui, peraltro, si rifanno le difese delle parti in causa – da un lato, vi è chi sostiene che dal momento del subentro nella titolarità dell'azienda l'acquirente possa dare immediata applicazione al contratto collettivo che egli applica ai dipendenti della sua impresa; dall'altro, vi è chi sostiene che l'acquirente sarebbe tenuto ad applicare il contratto collettivo applicato dall'alienante fino alla sua naturale scadenza, salvo che non venga stipulato con le OO.SS. un apposito contratto, comunemente definito contratto d'ingresso o di armonizzazione.*

*Il pretore ritiene di aderire alla prima delle tesi esposte.*

*Chi sostiene la tesi contraria – come la difesa del ricorrente – adduce, tra gli altri, gli argomenti che seguono.*

*Innanzitutto, la formulazione del 3° comma dell'art. 2112 c.c.*

*Poiché, il terzo comma, prevede l'immediata sostituzione del C.C.N.L. applicato dall'acquirente come "eccezione" ("..salvo che..") – a valere, perciò, per definizione, nella minor parte dei casi – , non sarebbe logico ritenere che il legislatore abbia voluto riferirsi, puramente e semplicemente, al caso in cui l'acquirente applichi a sua volta un C.C.N.L.: evenienza che rappresentando nel nostro paese la normalità dei casi trasformerebbe in "regola" ciò che il legislatore ha previsto come "eccezione".*

*In secondo luogo, il fatto che nel comma 3° si usi l'espressione "sostituiti", che, evocando l'intenzionalità dell'effetto, sembra riferito al caso di un contratto collettivo appositamente stipulato per sostituire quello precedentemente applicato, piuttosto che al caso del contratto collettivo applicato dall'acquirente, il quale, invece, diverrebbe immediatamente applicabile per legge.*

*Ancora, il fatto che al terzo venga usata l'espressione "applicabili" e non l'espressione "applicati", come sarebbe stato più congruo ed immediato se il legislatore avesse voluto riferirsi ai contratti già applicati dall'acquirente.*

*Inoltre, la ratio dell'art. 2112 c.c. e, in particolare del suo terzo comma, che consisterebbe nel consentire ai lavoratori un passaggio "graduale" alle dipendenze dell'acquirente.*

*Il pretore ritiene che gli argomenti esposti non siano risolutivi.*

*Il primo, in particolare, si fonda su considerazioni di ordine sintattico-lessicale che seppur apprezzabili in astratto appaiono scarsamente significative tenendo conto della tecnica comunemente impiegata dal legislatore nazionale.*

*Peraltro, l'aver disposto il mantenimento del trattamento economico normativo garantito dal C.C.N.L. dell'alienante in apertura di periodo, come si trattasse della "regola", può essere, plausibilmente, il frutto di un'assonanza con il disposto dell'art. 3 della Direttiva 77/287 - ..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 .." o, comunque, dell'intento di rimarcare le finalità protettive – delle condizioni di lavoro del dipendente – dell'art. 2112 c.c. e della direttiva.*

*Quanto, poi, al valore dell'espressione "sostituiti", basti dire che se vi è evocata un'"intenzionalità" dell'effetto, questa potrebbe essere anche riferita all'applicazione del contratto collettivo dell'acquirente, che, a ben vedere, procede pur essa da una determinazione di volontà.*

*Circa l'utilizzo dell'espressione "applicabili" in luogo di quella – di più immediata evidenza – "applicati", il giudice osserva, ancora, che la scelta legislativa sembra perfettamente compatibile anche con l'interpretazione che qui si sostiene: non vi è dubbio, invero, che se l'acquirente può assoggettare immediatamente i rapporti di lavoro dei dipendenti "trasferiti" alla disciplina del C.C.N.L. di cui fa già applicazione, nulla vieta che egli possa stipulare con le OO.SS un apposito contratto.*

*In questa prospettiva, dunque, l'utilizzo di "applicabili" in luogo di "applicati" vale semplicemente ad evidenziare la pluralità delle fonti collettive cui possono essere assoggettati i rapporti di lavoro dei dipendenti "trasferiti".*

*Riguardo, da ultimo, alla ratio del comma 3° dell'art. 2112 c.c., va detto che non vi sono elementi per dire che la finalità di garantire la gradualità del passaggio dei lavoratori trasferiti sia la ragione piuttosto che l'effetto dell'interpretazione che qui si contrasta.*

*Indicazioni in tal senso, infatti, non si ricavano né dai lavori preparatori della novella dell'art. 2112 c.c.; né dalla Direttiva, la quale, secondo l'opinione che sembra prevalente, ha la precipua finalità di evitare che in seguito al trasferimento d'azienda si determini un vuoto di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, sì da garantire ai lavoratori coinvolti in vicende di trasferimento un minimo di tutela, senza che ne possano derivare ostacoli eccessivi alle operazioni di ristrutturazione aziendale.*

*Passati sinteticamente in rassegna i principali argomenti addotti da chi sostiene che il 3° comma dell'art. 2112 c.c. impone all'acquirente di dar applicazione al contratto collettivo applicato dall'alienante fino alla naturale scadenza – sempre che si tratti di contratto di miglior favore – salvo che non venga stipulato un apposito contratto di armonizzazione o ingresso, il giudice ritiene che, per quanto imprecisa ed approssimativa, la formulazione del comma 3° dell'art. 2112 c.c. renda più plausibile l'opposta interpretazione.*

*Dal comma terzo, infatti, non è dato ricavare alcun esplicito riferimento al contratto di armonizzazione o ingresso; e per ritenere che il legislatore nazionale abbia voluto riferirsi a questa fattispecie, è necessaria un'operazione ermeneutica della cui complessità si è già dato conto.*

*Fatto strano, se si considera che una tale disciplina realizzerebbe una condizione di miglior favore per i lavoratori rispetto a quella della Direttiva e di quella che deriva dall'applicazione dei principi (cfr. Cass. nn. 8315/92 e 1147/88); una ragione in più per pensare che se il legislatore avesse veramente avuto questo intento l'avrebbe dichiarato espressamente, e non avrebbe rimesso all'interprete di ricavarlo da un dato normativo da un dato normativo comunemente ritenuto assai dubbio.*

*Tanto più che l'occasione non è mancata, considerato che la riforma del comma terzo dell'art. 2112 c.c., è venuta contestualmente alla nuova disciplina della fase dell'informazione e della consultazione sindacale cui l'alienante e l'acquirente sono tenuti nel caso intendano trasferire l'azienda: fase che del contratto d'ingresso o d'armonizzazione dovrebbe costituire proprio la sede naturale.*

*In conclusione, dunque, in assenza di chiari, espliciti ed esclusivi riferimenti*

*ad un contratto di armonizzazione o ingresso, il giudice ritiene che laddove il comma 3° parla di contratti "applicabili" dall'acquirente, intenda riferirsi, in conformità alle previsioni della Direttiva n. 77/187, anche ai contratti che l'acquirente già applichi nella sua impresa, e ne consenta, perciò, l'immediata applicazione anche al rapporto dei dipendenti trasferiti.*

*Se questa soluzione, del resto, può comportare per i lavoratori trasferiti l'inconveniente di repentine modifiche in pejus delle condizioni economiche e normative di lavoro – ma la repentinità dovrebbe essere attenuata dal fatto che la durata della fase di informazione e consultazione sindacale è tale da garantire ai lavoratori di prendere conoscenza per tempo delle possibili ripercussioni del trasferimento d'azienda sulla disciplina del rapporto di lavoro – , elimina, di contro, l'inconveniente delle disparità di trattamento tra lavoratori dell'acquirente cui dà adito l'opposta soluzione; oltre a comportare minori complicazioni e maggiori certezze dal punto di vista applicativo, esentando parti ed interprete dalle solite, complesse valutazioni circa il migliore o peggiore favore dell'una disciplina collettiva rispetto all'altra.*

*Ancora sul punto, deve, peraltro, che l'interpretazione che qui non si condivide non sembra garantire necessariamente la gradualità nella modificazione delle condizioni di lavoro dei dipendenti trasferiti: a meno di non fare diretta applicazione della disposizione di cui al secondo capoverso del paragrafo 2 dell'art. 3 della Direttiva – "Gli Stati membri possono limitare il periodo di mantenimento delle condizioni di lavoro purché esso non sia inferiore ad un anno" – , la quale, tuttavia, secondo la lettura corrente, sembra riferita al solo caso in cui l'acquirente non applichi alcun trattamento collettivo, la gradualità finisce per essere fortemente condizionata dalla maggiore o minore prossimità del trasferimento d'azienda alla data di scadenza del contratto applicato dall'alienante.*

*(Con riguardo alla seconda questione) deve, innanzitutto, osservarsi che secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di merito e legittimità il lavoratore non può pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva che non esiste più, perché caducata o sostituita da altra successiva; e ciò per la ragione che le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, dando luogo a diritti quesiti, ma operano dall'esterno, come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale.*

*Se, dunque, viene meno la norma collettiva che prevede e disciplina il diritto a determinati trattamenti economici e/o normativi, vengono conseguentemente meno anche quei diritti che su quella norma si fondano; senza che possa perciò parlarsi di violazione di diritti "quesiti", a meno che, ovviamente, non si sia già realizzata, nel vigore della norma soppressa, la fattispecie acquisitiva del diritto.*

*Quanto poi alla legittimità della disdetta....è noto che la questione della recedibilità del contratto collettivo privo del termine finale...e nel quale la facoltà di recesso non è espressamente contemplata, è stata a lungo dibattuta e per alcuni versi è ancora oggetto di dibattito.*

*Senza indugiare in disquisizioni teoriche, in questa sede pare sufficiente ricordare che la Suprema Corte, dopo aver escluso con prima sentenza sull'argomento l'esistenza di tale facoltà (Cass. N.987/1990 in Arg.Dir.Lav. 1995, 2, 281), ha più recentemente statuito che "ai contratti collettivi post-corporativi non è applicabile la disciplina prevista dal codice civile per i contratti corporativi e, in particolare, non sono applicabili le norme degli artt.2071, ultimo comma e 2074 c.c.; conseguentemente, un contratto*

*collettivo può essere stipulato a tempo indeterminato. In tali ipotesi la mancata indicazione del termine non implica che gli effetti del contratto perdurino nel tempo senza limiti, atteso che – in sintonia con il principio di buona fede nell'esecuzione del contratto ex art. 1375 c.c. ed in coerenza con la naturale temporaneità dell'obbligazione – deve riconoscersi alle parti la possibilità di far cessare l'efficacia, previa disdetta, anche in mancanza di un'espressa previsione legale" (Cass. N.6408/93 in Arg.Dir.Lav. 1995, 2, 278).*

*In sostanza, secondo la Suprema Corte, di cui il pretore condivide conclusioni ed argomentazioni, il fatto che l'art. 1373 c.c. contempli il recesso unilaterale (previsto all'art. 1372) nei contratti di durata quando tale facoltà è stata introdotta dalle parti senza nulla disporre in caso di mancata previsione patrizia al riguardo, non implica che il legislatore, in tale ultima ipotesi, abbia escluso il potere di recesso: questo, al contrario, deve ritenersi esistente, in sintonia con il principio di buona fede nell'esecuzione dei contratti, espresso dall'art. 1375, e con l'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio, naturalmente temporaneo. Tanto più, osserva la Corte...che il contratto collettivo si pone come mezzo di composizione dei conflitti sorti in uno specifico contesto produttivo, suscettibile sovente di improvvise e talora imprevedute variazioni di mercato, cui, perciò, è connaturata e funzionale, una durata limitata nel tempo.*

*Risolto così il problema dell'ammissibilità del recesso unilaterale dal contratto collettivo senza determinazione di durata, si tratta ora di indagare se il recesso attuato dalla società convenuta nel caso di specie sia o meno contrario a buona fede.*

*Non sfugge, infatti, che nel momento in cui il giudice di legittimità aggancia il potere di recesso alla "buona fede" nell'esecuzione del contratto, tale principio, che ne costituisce il fondamento, finisce, nel contempo, per costituirne anche il limite.*

*Premesso che le scelte imprenditoriali non sono assoggettabili a controlli di merito, ed il recesso, pertanto, non può essere sindacato, ai fini che importano, sotto il profilo dell'"opportunità", la valutazione in oggetto sembra doversi concentrare sulle modalità di esercizio del diritto e sull'esistenza di eventuali motivi illeciti....*

#### **Pretura di Padova sentenza 21 settembre 1995 n. 859**

Rapporto di agenzia - Cessione d'azienda - Subentro dell'azienda acquirente nel contratto - Sussiste - Carattere personale del contratto d'agenzia - Non sussiste.

Anno 1996 – n. 2, p. 154

Il contratto di agenzia non ha carattere personale e pertanto ai sensi dell'art. 2558 c.c. passa all'acquirente dell'azienda, se non è pattuito diversamente.

Costituisce giusta causa che legittima il recesso del terzo contraente (l'agente) l'acquisita conoscenza delle difficoltà economiche della nuova società.

A seguito del recesso rimane ex lege la responsabilità dell'alienante per quanto maturato in virtù del rapporto di agenzia.

#### **Tribunale di Venezia sentenza 8 maggio 1995 n. 74**

Trasferimento d'azienda – Art. 2112 c.c. – Nozione.

Anno 1996 – n. 1, p. 110

La continuazione e quindi la permanenza del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'azienda ceduta con il cessionario rappresenta il presupposto per l'applicazione del primo comma dell'art. 2112 c.c.

Tuttavia il trasferimento d'azienda si verifica allorché, ferma restando l'organizzazione dei beni destinati all'esercizio dell'impresa, e quindi rimanendo immutati il suo oggetto e la sua attività, si verifichi una sostituzione della persona del suo titolare. È in sostanza necessario che l'oggetto del trasferimento sia costituito da un complesso funzionale di beni idoneo di per sé a consentire l'inizio o la continuazione di un'attività imprenditoriale.

Non si verifica trasferimento d'azienda laddove invece i contraenti abbiano inteso cedere – in tutto o in parte – i beni aziendali considerati nella loro autonomia e individualità, a prescindere cioè dalla loro funzione strumentale di elementi materiali dell'impresa.

Può essere trasferita anche l'intera impresa, ma solo parte di essa, purché comunque l'oggetto del trasferimento abbia quei caratteri di unità e di autonomia di organizzazione che presenta unitariamente considerata.

#### **Pretura di Padova sentenza 17 novembre 1994 n. 1202**

Trasferimento d'azienda - Risoluzione di contratto di locazione di immobile adibito dal conduttore ad uso alberghiero - Continuazione dell'attività alberghiera da parte del locatore - Mera sostituzione della persona titolare d'impresa - Art. 2112 c.c. - Applicabilità - Plurimi licenziamenti individuali del personale in forza presso il conduttore - Illegittimità.

Anno 1996 – n. 1, p. 12

Le disposizioni dell'art. 2112 c.c. si applicano ogniqualvolta, ferma restando l'organizzazione del complesso dei beni destinati all'esercizio dell'impresa e quindi immutati il suo oggetto e la sua attività obiettiva, vi sia soltanto la sostituzione della persona del suo titolare per una qualsiasi causa di cessazione dell'attività di quest'ultimo, quale che sia il mezzo tecnico giuridico, convenzionale o meno, mediante il quale tale sostituzione si attui e pertanto non solo nelle ipotesi espressamente previste della vendita, affitto o usufrutto

### **13. Bibliografia**

Aa.Vv, *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici* (a cura di R. DE LUCA TAMAJO), Napoli, 2002

Aa.Vv, *Il trasferimento d'azienda*, in Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, Bologna, 2004

Aa.Vv, *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Milano, 2004

Aa.Vv, *Mercato del lavoro e vincoli di sistema* (a cura di R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI), Napoli, 2004

ANDREONI A., *Impresa modulare e trasferimenti di azienda. Le novità del d.lgs.276/2002*, in [www.cgil.it/giuridico](http://www.cgil.it/giuridico), 2004

BRISCIANI M., *Trasferimento di ramo d'azienda*, in *Dir.Prat.Lav*, 2003

CARABELLI U., *Alcune riflessioni sulla tutela dei lavoratori nei trasferimenti*

- d'azienda: la dimensione individuale*, in RIDL, I, 1995
- CARABELLI U., VENEZIANI B., *Il trasferimento di azienda in Italia*, in AA.VV. *La transmission de empresas en Europa*, Bari, 1998
- CESTER C., *Il trasferimento d'azienda e di parte d'azienda fra garanzia per i lavoratori e nuove forme dell'impresa: l'attuazione delle direttive comunitarie è conclusa?*, in *Commentario al d.lgs.10 settembre 2003, n.276*, coordinato da F.CARINCI, Milano, 2004
- CESTER C., *Le novità in materia di trasferimento di ramo d'azienda*, in *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002* (a cura di CARINCI F. e MISCIONE M.), Milano, 2002
- CIUCCIOVINO S., *Trasferimento di ramo d'azienda e esternalizzazione*, in *Arg.Dir.Lav*, 2000
- COSIO R., *Cessione del ramo d'azienda nel Patto per l'Italia*, in *Dir.Prat.Lav*, 2002
- COSIO R., *La nuova Direttiva sul trasferimento delle imprese: l'ambito di applicazione*, in *Foro.it*, 2000
- DE FELICE M., *Il trasferimento d'azienda e il trasferimento di ramo d'azienda nel d.lgs. attuativo della legge 30/2003*, in [www.cgil.it/giuridico](http://www.cgil.it/giuridico), 2004
- DE LUCA TAMAJO R., *I processi di terziarizzazione intra moenia ovvero la fabbrica multisocietaria*, in DML, 1999
- FLAMMIA R., *Appunti sui diritti dei lavoratori nei trasferimenti di aziende o di parti di azienda secondo il d.lgs.276/2003*, in *Dir.Lav*, 2003
- FOGLIA, *La fattispecie trasferimento d'impresa alla luce della nuova direttiva 98/50: profili definitivi ed interpretativi*, in *Foro.it*, 2000
- FRANCESCHINIS L., *L'art. 2112 c.c. dopo il d.lgs.276/2003*, in D&L, 2004
- FRANCESCHINIS L., *Le recenti modifiche legislative in materia di trasferimento di azienda*, in D&L, 2001
- GALLINO G., *Dizionario di sociologia*, Milano, 1978
- GIUBBONI S., *L'outsourcing alla luce della direttiva 98/50/CE*, in DLRI, 1999
- GRANDI M., *Le modificazioni del rapporto di lavoro*, Milano, 1972
- GUARISO A., *Trasferimento di ramo d'azienda: ultimi bagliori in attesa del "patto per l'Italia"*, in [www.dielle.it](http://www.dielle.it), 2002
- KORNER M., *L'esperienza tedesca*, in GDLRI, 1997
- LAMBERTUCCI P., *La configurazione dell'azienda nel diritto comunitario e nel diritto interno ai fini del suo trasferimento*, in *Arg.Dir.Lav*, 1997
- LAMBERTUCCI P., *Le tutele del lavoratore nella circolazione dell'azienda*, Torino, 1999
- LAMBERTUCCI P., *Modifica all'art. 2112, comma 5, del Codice Civile*, in *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali* (a cura di E.GRAGNOLI e A.PERULLI), Cedam, 2004
- LAMBERTUCCI P., *Sulla nozione di trasferimento d'azienda nel diritto comunitario*, in RIDL, II, 1995

- LAMBERTUCCI P., *Trasferimento di un "ramo" d'azienda e mantenimento dei lavoratori posti in CIG presso il datore di lavoro cedente*, in RIDL, I, 1991
- LECCESE V., *Giudici italiani e Corte di Giustizia sul trasferimento d'azienda: un dialogo a più velocità?*, in *Giorn.Dir.Lav.Rel.Ind.*, 1999
- MARAZZA M., *Impresa ed organizzazione nella nuova nozione di azienda trasferita*, in *Arg.Dir.Lav*, 2001
- MARETTI M., *L'oggetto del trasferimento d'azienda*, in *Dir.Prat.Lav.*, 2002
- NICOLOSI M., *Le esternalizzazioni di attività produttive tra trasferimento di ramo d'azienda e appalto*, in *www.dielle.it*, 2004
- NICOLOSI M., *Le esternalizzazioni di impresa tra vecchia e nuova disciplina*, in *Dir.Lav*, 2001
- O'HIGGINS P., *Il lavoro non è una merce. Un contributo irlandese al diritto del lavoro*, in GDLRI, 1996
- PAGANUZZI A., *Trasferimento d'azienda, nozione oggettiva di azienda e successione nell'appalto*, in *Dir. e Lav.*, 2004
- PASSALACQUA P., *Patto per l'Italia: sviluppi e prospettive in tema di trasferimento d'azienda*, in *Dir.Lav*, 2002
- PASSALACQUA P., *Successione nell'appalto pubblico di servizi e configurabilità del trasferimento d'azienda*, in MGL, 2001
- PELLACANI G., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Torino, 2002
- PELLISSERO P., *L' "entità economica" come oggetto del trasferimento d'azienda: sviluppi recenti della giurisprudenza comunitaria e possibili riflessi nazionali*, in DRI, 1998
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo*, in *Tratt.Dir.Civ.Comm.* (diretto da Cicu-Messineo), vol XXVII, 1996
- PERULLI A., *Tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazioni*, in *Arg.Dir.Lav*, 2003
- PICCININNO S., *Trasferimento di azienda, rapporti di lavoro e autonomia privata*, in *Arg.Dir.Lav*, 2000
- PIZZOFERRATO A., *La nozione giuslavoristica di trasferimento d'azienda fra diritto comunitario e diritto interno*, in RIDL, 1998
- PORCHIA A., *L'incidenza del diritto comunitario nell'interpretazione dell'art. 2112 del Codice Civile: la rilevanza della manifestazione di volontà del lavoratore*, in *Dir.Lav*, 1999
- ROMEI R., *Cessione di ramo d'azienda e appalti*, Relazione alle giornate di studio dell'AIDLaSS, Trento, in GDLRI, 1999
- ROMEI R., *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda*, in *Commentario al Codice Civile* (diretto da SCHLESINGER), Milano, 1993
- SANTORO-PASSARELLI G., *Il trasferimento d'azienda: la fattispecie*, in DRI, 1992
- SANTORO-PASSARELLI G., *La nozione di azienda trasferita tra disciplina comunitaria e nuova normativa nazionale*, in *Arg.Dir.Lav*, 2001

SANTORO-PASSARELLI G., *Sulla nozione di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c.*, in *Foro.it*, 2000

SCARPELLI F., *"Esternalizzazioni e diritto del lavoro: il lavoratore non è una merce"*, in *DRI*, 1999

SCARPELLI F., *Nuova disciplina del trasferimento d'azienda*, in *DPL*, 2001

SCARPELLI F., *Trasferimento d'azienda ed esternalizzazioni. Le opinioni di.*, in *GDLRI*, 1999

TREU T., *Il Patto per l'Italia*, in *Guid.Lav*, 2002

VALLAURI M.L., *Studio sull'oggetto del trasferimento ai fini dell'applicazione del nuovo art. 2112 c.c.*, in *Lav.Dir*, 2002

ZAMBELLI A., *L'outsourcing e il trasferimento d'azienda*, in *Dir.Prat.Lav.*, 2002

#### 14. Siti internet

[www.clik.to/dirittolavoro](http://www.clik.to/dirittolavoro)

[www.csdn.it](http://www.csdn.it)

[www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it)

[www.di-elle.it](http://www.di-elle.it)

[www.dirittodellavoro.it](http://www.dirittodellavoro.it)

[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

[www.GazzettaUfficiale.it](http://www.GazzettaUfficiale.it)

[www.ilsole24ore.it](http://www.ilsole24ore.it)

[www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)

<sup>1</sup> Che mostrano una forte e crescente tendenza a concentrarsi sul proprio *core business* (*downsize*) adottando un modello organizzativo c.d. "modulare" o "a rete" realizzato attraverso operazioni di esternalizzazione (*outsource*).

<sup>2</sup> Ossia la cessione di ramo d'azienda cui segue la immediata riacquisizione del ramo ceduto mediante contratto d'appalto.

<sup>3</sup> Cfr. tra le tante Cass. 16 maggio 2002 n. 7120 "... resta, dunque, confermato il generale principio giurisprudenziale dell'assimilazione tra azienda e parte d'azienda, differenziate solo, com'è ovvio, sotto il profilo quantitativo ..."; e Cass. 25 ottobre 2002 n. 15105 per cui ricorre l'ipotesi di trasferimento di ramo d'azienda solo qualora il complesso di beni oggetto di trasferimento si presenti "come una sorta di piccola azienda in grado di funzionare in modo autonomo".

<sup>4</sup> Per tutti cfr. L. FRANCESCHINIS, *L'art. 2112 c.c. dopo il d.lgs. 276/2003*, in [www.di-elle.it/approfondimenti](http://www.di-elle.it/approfondimenti).

<sup>5</sup> È difficile, infatti, individuare casi nei quali un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, possa dar luogo a qualcosa di diverso dalla produzione o scambio di beni o servizi. Peraltro l'innovazione risulta opportuna perché apre la norma a casi che attualmente non sono immaginabili ma che potrebbero in futuro prodursi.

<sup>6</sup> In questo senso si esprime anche la dottrina. Si confronti quanto sostenuto da F. SCARPELLI, in tema di appalti, *La riforma del mercato del lavoro e le nuove tipologie contrattuali*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali: commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2004.

<sup>7</sup> Cass., sez. un., 6 febbraio 2003 n. 1735.

<sup>8</sup> La stessa esigenza di tutela del complesso aziendale è propria anche dell'art. 2112 c.c. ove però si trova bilanciata con l'opposta esigenza dei lavoratori di garanzia del posto di lavoro e mantenimento del bagaglio di diritti acquisiti.

<sup>9</sup> Il termine "vincolante" individua l'atto conclusivo del trasferimento da cui a ritroso decorrono i venticinque giorni per informare i soggetti sindacali. Si tratta, cioè, di qualunque atto che sia "stabile" e "definitivo" nel tempo racchiudendo la manifestazione di volontà ormai "immodificabile" o "irretrattabile" del cedente e cessionario. Ad esempio né il "contratto preliminare", né gli atti interni della società cedente o cessionaria, come le delibere assembleari, rientrano nelle fattispecie individuate dal legislatore.