

CAPITOLO 6

IL TRASFERIMENTO D'AZIENDA

SOMMARIO: 6.1. La nozione. – 6.2. Le garanzie sostanziali. – 6.3. Le garanzie procedurali.

6.1. La nozione

Una vicenda particolare che può investire i rapporti di lavoro è rappresentata dal **trasferimento d'azienda** (o di ramo d'azienda). La normativa ad esso dedicata è contenuta nell'**art. 2112 c.c.** e nell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428. Tali disposizioni hanno l'obiettivo di predisporre garanzie sostanziali e procedurali in favore dei lavoratori la cui azienda subisca un cambio di titolarità.

Il campo di applicazione della normativa in questione rende necessaria la individuazione delle nozioni di trasferimento, azienda e ramo d'azienda.

Per trasferimento s'intende qualunque **cessione della proprietà dell'azienda** o di un ramo della stessa, *a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato*: vendita, usufrutto, affitto e fusione.

Per azienda, l'art. 2112, comma 5, definisce **un'attività economica organizzata**, *con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità*. Tale definizione include, quindi, non soltanto il complesso di beni organizzato per l'esercizio di un'impresa di cui all'art. 2555 c.c. ma anche ogni attività che sia organizzata per la produzione di beni e servizi, rendendo di fatto ampia la platea delle operazioni di cessioni coinvolte dall'applicazione dell'art. 2112, purché si tratti di attività così organizzate già prima del trasferimento. Sono incluse pertanto tutte le cessioni che riguardino anche il trasferimento della sola proprietà di un lavoro organizzato (un insieme di lavoratori dotati di una particolare

conoscenza specialistica) senza che vi sia la necessità della cessione di specifici beni materiali (macchinari, attrezzature, immobili).

Per **ramo d'azienda**, sempre l'art. 2112, comma 5, definisce l'articolazione *funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento*. La disciplina prevista per il trasferimento d'azienda si applica anche alla cessione di ogni piccolo complesso aziendale che sia dotato di autonomia funzionale, ovvero rappresenti un insieme di beni (materiali o immateriali) che possano operare in autonomia per produrre beni o servizi che facciano parte del ciclo produttivo dell'azienda. Vengono escluse le cessioni di beni "sparsi", prive della caratteristica dell'autonomia funzionale. A differenza dell'azienda che per essere trasferita deve preesistere al trasferimento, un ramo d'azienda può essere identificato come tale anche al momento stesso della cessione.

6.2. Le garanzie sostanziali

Ai sensi del primo comma dell'art. 2112 c.c., *In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano*. La norma stabilisce **la prosecuzione** senza soluzione di continuità **del rapporto di lavoro** in capo al nuovo datore di lavoro (cessionario). Si realizza una cessione *ex lege* del contratto individuale di lavoro, nella quale non è necessario il consenso del lavoratore, ferma restando la possibilità di impugnazione innanzi ad un Tribunale del trasferimento (nei termini di cui all'art. 32, comma 4, lett. C della legge 4 novembre 2010 n. 183).

La cessione del contratto di lavoro da parte del cedente, con la continuazione del rapporto in capo al cessionario, fa salvi per il lavoratore tutti **i diritti che derivano dal rapporto di lavoro** e che siano maturati sino al giorno del trasferimento (trattamenti individuali, anzianità di servizio).

Tra i crediti di lavoro per i quali è prevista la responsabilità solidale di cedente e cessionario rientra anche il trattamento di fine rapporto (**TFR**). Così ha stabilito la giurisprudenza a partire dalla sentenza Cass. Sez. Lav. 22 settembre 2011 n. 12291: «per tale credito del lavoratore sussiste il vincolo di solidarietà tra cedente e cessionario previsto dal secondo comma dell'art. 2112 c.c.. Invece, unico obbligato al trattamento di fine rapporto, quanto alla quota di t.f.r. maturata nel periodo del rapporto successivo al trasferimento d'azienda, è il datore di lavoro cessionario».

Discorso diverso deve essere fatto per i diritti derivanti dai contratti collettivi, i quali restano immutati per i lavoratori ceduti ma solo per un periodo di tempo determinato. Se infatti la norma stabilisce che il *cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento*, tale obbligo viene meno alla naturale scadenza degli stessi contratti allorché il cessionario ben può applicare un diverso contratto collettivo. Peraltro, lo stesso quarto comma dell’art. 2112 ammette una rilevante eccezione a tale regola, stabilendo che il cessionario dopo il trasferimento d’azienda può iniziare ad applicare ai lavoratori ceduti i contratti collettivi già in uso presso la sua impresa purché si tratti di contratti del medesimo livello di quelli in applicazione presso il cedente (siano essi nazionali o aziendali).

Un’importante garanzia in ordine ai crediti di lavoro è stabilita dal comma secondo dell’art. 2112. La norma prevede che *Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solidi, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento*. Il cessionario è, dunque, obbligato per legge ad onorare gli eventuali debiti riferiti al periodo precedente al trasferimento, ferma restando la possibilità di rivalsa nei confronti del cedente. In ogni caso, il lavoratore ceduto può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, sottoscrivendo un accordo transattivo in sede sindacale o presso l’Ispettorato del lavoro (artt. 410 e 411 c.p.c.). Liberazione che può avvenire anche nei confronti del cessionario secondo quanto previsto dall’art. 2113 c.c. (Rinunzie e transazioni).

La garanzia sostanziale più rilevante è prevista in materia di licenziamento. L’art. 2112, comma 4, stabilisce che *Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d’azienda non costituisce di per sè motivo di licenziamento*. In sostanza, il cedente non può ridurre l’organico alle proprie dipendenze per “facilitare” il trasferimento dell’azienda, proponendo al cessionario una realtà aziendale dai così più contenuti. Il cessionario, invece, potrà provvedere ad una riorganizzazione aziendale una volta avvenuto il trasferimento ma senza pregiudicare i diritti dei lavoratori ceduti, avendo l’onere di dimostrare che il licenziamento è direttamente connesso alla riorganizzazione. In parallelo è apprestata anche una garanzia diretta per i lavoratori ceduti, ai quali è consentito di rassegnare le dimissioni per giusta causa (art. 2119 c.c.) qualora le condizioni di lavoro – in un periodo di tre mesi successivi all’avvenuto trasferimento – siano sostanzialmente mutate.

6.3. Le garanzie procedurali

Quando la vicenda del trasferimento riguardi impresi che occupino più di 15 dipendenti, l'art. 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428 prevede lo svolgimento di una **procedura di consultazione sindacale** il cui mancato espletamento per volontà di cedente e cessionario è considerato quale condotta antisindacale punibile ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Tale procedura ha inizio con una comunicazione scritta del cedente e del cessionario – almeno 25 giorni prima del perfezionamento della cessione dell'azienda o del ramo d'azienda – rivolta alle rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali (se costituite) delle unità produttive che saranno interessante dal trasferimento nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese coinvolte. Nel caso in cui non siano presenti le rappresentanze aziendali, l'obbligo di comunicazione viene assolto da cedente e cessionario, informando – sempre per iscritto – i sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi. La comunicazione deve, necessariamente, contenere: a) la data del trasferimento; b) i motivi del trasferimento; c) le conseguenze sui rapporti di lavoro; d) le eventuali misure previste per i lavoratori coinvolti. Qualora, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cedente e cessionario, i sindacati ne facciano richiesta (scritta) i datori di lavoro coinvolti sono tenuti ad avviare, entro ulteriori 7 giorni, con la parte sindacale un esame congiunto della vicenda traslativa. La procedura di consultazione così instaurata può durare al massimo 10 giorni ed il mancato raggiungimento di un accordo non impedisce l'avvenire del trasferimento.

La norma (commi 4-bis e 5), inoltre, ha predisposto una serie di eccezioni alla generale applicazione dell'art. 2112 c.c., stabilendo che la stessa avvenga nei termini e nei limiti di quanto convenuto nell'accordo frutto della consultazione sindacale, per le imprese:

- in accertato stato di crisi aziendale (art. 2, comma 5, lett. c, l. 12 agosto 1977, n. 675);
- in amministrazione straordinaria che proseguano l'attività (d.lgs. 8 luglio 1999, n. 270);
- per le quali sia stata dichiarata aperta la procedura di concordato preventivo (art. 163, r.d. 16 marzo 1942, n. 267);
- per le quali sia stato omologato l'accordo di ristrutturazione dei debiti (art. 182-bis, r.d. 16 marzo 1942, n. 267).

L’applicazione dell’art. 2112 c.c. è invece esclusa per i lavoratori il cui rapporto di lavoro continui con l’acquirente, salvo che nell’accordo frutto della consultazione sindacale non siano predisposte condizioni di miglior favore, quando si tratti di trasferimento che interessi imprese nei confronti delle quali vi sia stata:

- dichiarazione di fallimento (art. 16, r.d. 16 marzo 1942, n. 267);
- omologazione del concordato preventivo, consistente nella cessione dei beni (Titolo III, r.d. 16 marzo 1942, n. 267);
- emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa (Titolo V, r.d. 16 marzo 1942, n. 267);
- emanazione del provvedimento di sottoposizione all’amministrazione straordinaria senza continuazione dell’attività (d.lgs. 8 luglio 1999, n. 270).

Un’ultima garanzia predisposta dall’art. 47, l. n. 428/1990 riguarda i lavoratori che non transitino alle dipendenze del cessionario. Questi hanno, infatti, un diritto di precedenza nelle assunzioni che il cessionario effettuerà nei dodici mesi successivi al trasferimento (o nel diverso lasso temporale previsto negli accordi collettivi), ferma restando l’inapplicabilità nei loro confronti di quanto previsto dall’art. 2112 c.c.

Il trasferimento d’azienda può essere impugnato entro il termine di 60 giorni dal momento della comunicazione al lavoratore. Dal momento dell’impugnazione, il lavoratore ha un ulteriore termine di 180 giorni per depositare il ricorso in tribunale.

Il d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 “**Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155**” ha previsto con l’art. 368 alcune modifiche alla disciplina dei trasferimenti d’azienda contenuta nell’art. 47 della legge n. 428/1990. Tali modifiche entreranno in vigore a partire dal 16 maggio 2022.

Viene introdotto nell’art. 47 cit. un nuovo comma 1-bis secondo cui nei casi di trasferimenti di aziende che avvengano nell’ambito di procedure di regolazione della crisi e dell’insolvenza di cui al codice (d.lgs. n. 14/2019), la comunicazione scritta ai sindacati può essere effettuata anche solo dal soggetto che intenda avanzare un’offerta di acquisto o una proposta di concordato preventivo. In tale ipotesi, l’accordo che dovesse essere stipulato con la parte sindacale avrà efficacia solo se l’azienda transiterà effettivamente al soggetto proponente.

Si riscrive il comma 4-bis dell’articolo 47, il quale stabilisce che per finalità di

salvaguardia dei livelli di occupazione l'accordo frutto della consultazione sindacale potrà essere concluso nelle forme di un contratto collettivo e potrà stabilire i termini e le limitazioni sull'applicazione dell'art. 2112 c.c., per le aziende:

- per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta, ai sensi dell'articolo 84, comma 2, del codice della crisi e dell'insolvenza, con trasferimento di azienda successivo all'apertura del concordato stesso;
- per le quali vi sia stata l'omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti, quando gli accordi non hanno carattere liquidatorio;
- per le quali è stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.

Si riscrive il comma 5 dell'articolo 47, il quale stabilisce che - mediante la stipulazione di contratti collettivi finalizzati alla salvaguardia dei livelli occupazionali - possa essere esclusa l'applicazione dell'art. 2112 c.c. limitatamente ai commi 1,3 e 4 per tutti i lavoratori che passino alle dipendenze del cessionario provenendo da imprese nei confronti delle quali vi sia stata apertura della liquidazione giudiziale o di concordato preventivo liquidatorio, ovvero emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata. Il nuovo comma fa salva, in ogni caso, la possibilità di stipulazione di accordi individuali ai sensi dell'art. 2113 c.c. (rinunzie e transazioni).

Si inserisce un nuovo comma 5-bis il quale nelle ipotesi previste dal comma 5, esclude l'applicazione del comma 2 dell'art. 2112 c.c. e stabilisce l'immediata esigibilità del **TFR** nei confronti del cedente. Lo stesso comma 5-bis prevede, poi, che il Fondo di garanzia dell'INPS, qualora ricorrano le condizioni di insolvenza del datore di lavoro (art. 2, l. 29 maggio 1982, n. 297), interviene anche a favore dei lavoratori ceduti, stabilendo a tal fine precise condizioni.

Si inserisce un nuovo comma 5-ter il quale – riproponendo il contenuto del vecchio comma 5 – esclude l'applicazione dell'art. 2112 c.c. per i lavoratori il cui rapporto di lavoro continui con l'acquirente quando si tratti di trasferimento che interessi imprese nei confronti delle quali vi sia stata sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e l'accordo raggiunto con i sindacati miri al mantenimento anche parziale dell'occupazione. Viene, comunque, fatta salva la possibilità di prevedere in sede di accordo condizioni di miglior favore.