



# Trasferimento di ramo d'azienda

Disciplina giuridica

# Trasferimento di ramo d'azienda

## **Art. 2112 Codice Civile ( versione precedente ) :**

*”in caso di trasferimento di ramo d'azienda se l'alienante non ha dato disdetta in tempo utile, il contratto di lavoro continua con l'acquirente, ed il prestatore di lavoro conserva i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente al trasferimento.*

*L'acquirente è obbligato in solido con l'alienante per tutti i crediti che il prestatore di lavoro aveva al tempo del trasferimento in dipendenza del lavoro prestato, compresi quelli che trovano causa nella disdetta data dall'alienante, semprechè l'acquirente ne abbia avuto conoscenza all'atto del trasferimento, o i crediti risultino dai libri dell'azienda trasferita o dal libretto del lavoro. Con l'intervento delle associazioni professionali alle quali appartengono l'imprenditore o il prestatore di lavoro, questi può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Le disposizioni di questo articolo si applicano anche in caso di usufrutto o di affitto di ramo d'azienda. ”*

## **TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA: evoluzione giuridica**

- **Direttiva Cee n°187/1977:** recepita con **l. 428/1990** ( “legge comunitaria 1990” ) art. 47-commi 1, 2, 3 e 4\_
- **Direttiva Cee n°50/1992:** il **D. Lgs 18/2001, art.** dà attuazione alla direttiva modificando i precetti all'art. 47 della legge comunitaria 1990\_
- **Direttiva n°23/2001:** nuovo testo di consolidamento, acquisito dal legislatore italiano con **D. Lgs 276/2003,** attuativo della legge delega 30/2003\_

# Trasferimento di ramo d'azienda

**DIRETTIVA DEL CONSIGLIO** ( 77/187/CEE ) del 14 febbraio 1977 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti. \_

**IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE**

**considerando** che 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 stabilimenti a nuovi imprenditori in seguito a cessioni contrattuali o a fusioni;

**considerando** che occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti;

*Campo di applicazione e definizioni*

*Articolo 1*

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

*Articolo 2*

*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 dello 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 dello stabilimento;
- c ) per « rappresentanti dei lavoratori », i rappresentanti dei lavoratori previsti dalla legislazione o dalla prassi degli Stati membri, eccettuati i membri degli organi di amministrazione, di direzione o di controllo di società che in alcuni Stati membri occupano un posto in tali organi in qualità di rappresentanti dei lavoratori.

## **Legge 428/1990\_art. 47, 1° e 2° comma: procedure di consultazione e confronto sindacale**

- 1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rispettive rappresentanze sindacali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a ) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; b ) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; c ) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.*
- 2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, l'alienante e l'acquirente 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. Il mancato rispetto, da parte dell'acquirente o dell'alienante, dell'obbligo di esame congiunto previsto nel presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.*

## **Legge 428/1990\_3° e 4° comma: riscrivono l'art. 2112 Codice civile**

I primi tre commi dell'articolo 2112 del codice civile sono sostituiti dai seguenti:

*"In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.*

*L'alienante e l'acquirente 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 dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.*

*L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente.*

*Le disposizioni di quest'articolo si applicano anche in caso di usufrutto o affitto d'azienda.*

# Direttiva 98/50/CE: modifica la direttiva 77/187/Cee

Presupposto: necessità di definire meglio la nozione di trasferimento.

( 4 ) **considerando** che la sicurezza e la trasparenza giuridiche esigono un **chiarimento della nozione giuridica di trasferimento** alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia; che tale chiarimento non modifica la sfera di applicazione della direttiva 77/187/CEE quale interpretata dalla Corte di giustizia;

*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.**

# **Decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18: Attuazione della direttiva 98/50/CE**

*L'articolo 2112 del codice civile è sostituito dal seguente:*

**Art. 2112 ( Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda ) .**

- 1. In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.*
- 2. 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.*
- 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. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.*
- 4. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per se' 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.*

## D. Lgs 18/2001-art. 1, 5° comma: definizione dell'oggetto del trasferimento

5. *“ 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 si 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. ”.*

# Direttiva 2001/23/CE\_12 marzo 2001\_testo di consolidamento della giurisprudenza comunitaria

## **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.*

Con le linee guida tracciate dalla legge delega 30/2003, il legislatore italiano recepisce la direttiva Ce. La nuova disciplina è contenuta nel **D. Lgs 276/2003**.

## D. Lgs 276/2003\_art. 32: modifica il comma 5° dell'art. 2112 C. c.

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 e' 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 e' 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 e' 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'art. 1676 C. c. »*

**Art. 29, comma 3°\_D. Lgs 276/2003**

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.*

**Art. 1676\_Codice civile: Diritti degli ausiliari**

**dell'appaltatore verso il committente-** *“coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per proseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda”*

# Evoluzione giurisprudenza: analisi sentenze

- “casi Ansaldo”: sentenze nn. 17919/2002\_17207/2002\_15105/2002, ipotesi di “esternalizzazione” di servizi dell’impresa a sogg. terzi ( “outsourcing” ) realizzata per mezzo di cessione di parti dell’azienda ( “rami d’azienda” ); alla cessione aveva fatto seguito un contratto d’appalto di servizi .
- OUTSOURCING: insieme di atti giuridici finalizzati all’esternalizzazione della gestione di una funzione già operante all’interno dell’impresa a scopo di miglioramento dell’efficienza della gestione. E’ considerato un contratto atipico ( **art. 1322, 2° comma C. c.** ) caratterizzato da una cessione di ramo d’azienda il cui fine è di abilitare un soggetto giuridico, nuovo o già esistente, a fornire un servizio tramite l’appalto.
- Definizione Corte: outsourcing come *tutte le possibili tecniche mediante il quale un’impresa dismette la gestione diretta di alcuni segmenti dell’attività produttiva e dei servizi estranei alle “competenze di base” ( c. d. core business )*

## **Opinioni della Corte Suprema:** fonte *Diritto e Pratica del Lavoro* n°16/2004

La nozione di ramo d'azienda è stata elaborata dalla giurisprudenza al fine di estendere le garanzie dei lavoratori anche all'ipotesi in cui non veniva in considerazione il trasferimento dell'intero complesso aziendale, ma solo di una sua parte.....l'orientamento descritto **«trovava un diretto riferimento della direttiva comunitaria n. 77/87 ( pur allora non ancora attuata ) che comprendeva nel suo ambito di applicazione anche i trasferimenti di "parti di stabilimenti"».**

**Da questa più ampia accezione ha preso le mosse l'elaborazione giurisprudenziale della Corte di giustizia europea su ciò che deve considerarsi oggetto del trasferimento.....** nella maggior parte dei casi, **le ipotesi concrete sottoposte al vaglio della Corte europea hanno riguardato appunto, cessioni parziali, riferito a singoli servizi, casi, cioè, di cd. "esternalizzazione",** nei quali erano ravvisabili la dismissione da parte dell'impresa di una certa attività, spesso ausiliaria, e la prosecuzione della stessa attività da parte di altro soggetto, anche mediante moduli organizzativi, quanto ai mezzi, strutture e persone, diversi da quelli adottati dal cedente».

La Corte riscontra **«una certa elasticità ed adattabilità alla nozione di trasferimento di impresa rispetto alle fattispecie concrete»** all'interno dell'orientamento comunitario.

( sentenze n°671/1991, n°3148/1993, n°4873/1995, n°12872/1995, n°12554/1998, n°14755/1999, n°11422/2000 ).

## Trasferimento di ramo d'azienda o esternalizzazione?

- La nozione di ramo d'azienda non compare né nel l'ex art. 2112 né nell'art. 47 L. 428/1990: necessità di elaborarne una al fine di tutelare i lavoratori coinvolti in trasferimento di una parte dell'azienda.
- La direttiva 77/87 si applica anche nelle ipotesi di trasferimento di parti di stabilimento, ma i casi posti all'attenzione della Corte Europea di Giustizia hanno riguardato cessioni parziali, i c. d. casi di esternalizzazione.
- Problema: accogliere una nozione restrittiva ( orientamento legislatore nazionale nella giurisprudenza dei casi Ansaldo ) o estensiva ( a garanzia della continuità dei rapporti di lavoro, come sembra prediligere l'orientamento comunitario ) del concetto di ramo d'azienda?

## Orientamento restrittivo

- Art. 2112 versione precedente: requisito dell'autonomia funzionale, cioè il ramo d'azienda deve configurarsi come una piccola azienda, capace di funzionare autonomamente.
- Art. 2555 C. c. : nozione commerciale e restrittiva di azienda, che di fatto limita l'interpretazione operata dalla giurisprudenza, che considera l'azienda come complesso organizzato di beni strumentali nel perseguimento dei fini aziendali.
- Corte Suprema: i rami d'azienda si configurano come unità produttive suscettibili di costituire idoneo e completo strumento d'impresa, una volta acquistata autonomia in seguito al passaggio ad altro titolare ( sentenza n°12554/1998, n°12057/1992, n°10829/1994, n°9025/1996, n°5426/1997, n°14755/1999 ).

## Orientamento estensivo

- Art. 2112: funzione garantista secondo l'orientamento interno, modo per tutelare i lavoratori coinvolti nel trasferimento d'azienda o di parti di essa.
- Corte Europea di Giustizia: vuole garantire la continuità dei rapporti di lavoro esistenti all'interno dell'entità economica; non è necessario, perciò, considerare tutti gli elementi coinvolti nel trasferimento se l'entità economica in questione è in grado di operare senza elementi patrimoniali significativi ( da sentenza 51/00, 24-gen-04 ).
- Il legislatore nazionale deve configurare il diritto interno in modo che sia il più possibile in linea con i dettami comunitari; dovrà quindi preferire l'interpretazione che più si avvicina a quella proposta dalla Corte Europea di Giustizia.

## Direttiva Cee 98/50 e D. Lgs 18/01

- Definizione dell'oggetto del trasferimento, non presente nella legge precedente ( 428/1990 ) .
- La nozione di azienda di cui all'art.2555 C.c. non è più considerata come punto di riferimento: si utilizza quella contenuta nel decreto.
- Due requisiti: autonomia funzionale e preesistenza del ramo.
- Orientamento comunitario: si ha un trasferimento in tutte quelle ipotesi in cui un'entità con proprio valore economico-produttivo passa di mano; ciò a garanzia della continuità dei rapporti lavorativi esistenti.
- Orientamento nazionale: restringere l'ambito di applicazione della norma per escludere che un'operazione di esternalizzazione possa in realtà servire ad eludere la normativa inerente la riduzione di personale.
- Il legislatore sembra voglia far coesistere entrambi gli orientamenti nell'interpretazione del decreto.

## Art. 32 ultimo comma, D. Lgs 276/2003: criticità

*“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».*

Dalla lettura dell'ultimo periodo del 5° comma art. 2112 ( come riformulato dal suddetto articolo ) emergono alcuni quesiti:

1. La direttiva 2001/23 definisce trasferimento “quello di un'entità economica che conserva la sua identità intesa come insieme di mezzi organizzati per svolgere un'attività economica. . ”; è l'organizzazione degli elementi il criterio identificativo della nozione di ramo d'azienda?
2. Se la valutazione dell'esistenza del ramo viene effettuata caso x caso, quali sono i parametri a cui attenersi?
3. *L'articolazione funzionalmente autonoma è identificata come tale da cedente e cessionario al momento del trasferimento:* tale affermazione sembra lasciare spazio ad una valutazione soggettiva da parte dei due soggetti, ma è da escludere che l'autonomia dei privati possa produrre effetti giuridici senza presupposti legali di legittimazione.

## Giurisprudenza: Corte, sentenza 271\_gen 2008

Per “**ramo d’azienda**”, ai sensi dell’art. 2112 c. c. (così come modificato dalla legge 2 febbraio 2001, n. 18, in applicazione della direttiva Ce n. 98/50), come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda, **deve intendersi ogni entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, il che presuppone una preesistente realtà produttiva autonoma e funzionalmente esistente,** e non anche una struttura produttiva creata *ad hoc in occasione del trasferimento, o come tale identificata dalle parti* del negozio traslativo. Può configurarsi un trasferimento d’azienda che abbia ad oggetto anche solo un gruppo di dipendenti stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, la cui capacità operativa sia assicurata dal fatto di essere dotati di un particolare *know how*, *realizzandosi in tale ipotesi* una successione legale di contratto che prescinde dal consenso del contraente ceduto, ex art. 1406 c. c. e ss. In ogni caso, il requisito indefettibile di tale fattispecie legale resta comunque, anche in siffatte ipotesi, l’elemento della organizzazione, intesa come legame funzionale che rende le attività dei dipendenti appartenenti al gruppo interagenti tra di esse e capaci di tradursi in beni o servizi ben individuabili, configurandosi altrimenti la vicenda traslativa come cessione del contratto di lavoro, richiedente per il suo perfezionamento il consenso del contraente ceduto.

Sentenza Corte n°271 del gennaio 2008



**IL LEGISLATORE PRENDE IN CONSIDERAZIONE IL D.**

**LGS 18/2001 ANZICHÉ IL D. LGS 276/2003!!!CONFERMA**

**DELL'AMBIGUITÀ DELLA NUOVA NORMATIVA?**