

Trasferimento azienda e violazione di norme imperative
Suprema Corte di Cassazione
Sentenza del 10 settembre 2013, n. 20728

Ringraziamo Filippo per averci consigliato la pubblicazione di questa sentenza

Nella sentenza in esame la Cassazione, esaminando una questione che riguardava il trasferimento d'azienda di un lavoratore, ha potuto chiarire alcuni importanti aspetti relativi all'argomento.

In particolare, la Corte, affermando che la sentenza impugnata ha fatto corretta applicazione della normativa di riferimento, risultando coerente anche con la normativa comunitaria ed i principi costituzionali oltre che rispettosa dei principi affermati dalla stessa Corte di legittimità, che sul punto ha più volte precisato che tanto la normativa comunitaria (direttive CE nn. 98/50 e 2001/23), quanto la legislazione nazionale (art. 2112, comma quinto, cod. civ., sostituito, poi, dall'art. 32 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 non applicabile *ratione temporis*) perseguono il fine di evitare che "il trasferimento si trasformi in semplice strumento di sostituzione del datore di lavoro, in una pluralità di rapporti individuali, con altro sul quale i lavoratori possano riporre minore affidamento sul piano sia della solvibilità, sia dell'attitudine a proseguire con continuità l'attività produttiva".

Secondo gli ermellini per "ramo d'azienda", ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., 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, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza del rapporto ad un ramo di azienda già costituito"*.

Infine, concludono i giudici di Piazza Cavour osservando che *"non è riconducibile alla nozione di cessione d'azienda il contratto con il quale viene realizzata la cd. esternalizzazione dei servizi, ove questi non integrino un ramo o parte di azienda nei sensi suindicati. Per queste ragioni, correttamente è stata esclusa la sussistenza dei requisiti per configurare la cessione di ramo di azienda nel trasferimento, da una società ad altra, del ramo d'azienda "Logistica fisica", considerato che di esso non erano state chiarite struttura e dimensione, né provata la connessione della professionalità del personale addetto con le attività del preteso ramo, né l'autonomia organizzativa, e che, inoltre, la articolazione funzionale ceduta si caratterizzava per la estrema eterogeneità delle attività e capacità professionali dei lavoratori che vi erano addetti e per la mancanza di qualsiasi funzione unitaria, suscettibile di farla assurgere in qualche modo ad unitaria "entità economica"(in tali termini, Cass. 206/2004, cui sono conformi Cass. 22125/06, Cass. 5932/08 cit.)"*.

Pertanto, nel caso esaminato, alla luce delle suddette considerazioni, la Corte ha rigettato il ricorso condannando la Società al pagamento delle spese processuali.

Articolo 2112 Codice Civile
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 [1292], 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 [2118, 2119], 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 [2558]. 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. 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 1676.

Leggi il testo della [sentenza n. 20728/2013](#)

Continua a leggere su : <http://www.sentenze-cassazione.com/trasferimento-azienda-e-violazione-di-norme-imperative/#ixzz31fc9RYOL>

Follow us: [@S_Cassazione on Twitter](#) | [sentenzecassazione on Facebook](#)