



a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

Successione di imprese e garanzie per i lavoratori

UN ASPETTO particolarmente delicato nel fenomeno della successione di imprese con subentro di diverso titolare riguarda l'esito dei rapporti di lavoro intercorsi tra i lavoratori e l'azienda originaria.

Un particolare caso, ad esempio, è quello rappresentato da un lavoratore che viene licenziato da una società appaltatrice nel momento in cui al termine dell'appalto un consorzio risulta aggiudicatario della successiva gara subentrando di fatto nella gestione dell'appalto stesso. A tal riguardo si chiede se il singolo rapporto di lavoro subordinato venga a cessare tra le parti originarie oppure debba proseguire con il consorzio o quest'ultimo sia obbligato all'assunzione del lavoratore licenziato.

Ebbene, qualora il consorzio sia succeduto nella gestione dei servizi senza alcuna soluzione di continuità, in tutti i beni e le attrezzature che facevano capo alla precedente impresa appaltatrice, si può considerare avvenuto un vero e proprio trasferimento d'azienda, per cui il lavoratore è da ritenersi incluso nel personale trasferito, insieme a tutti gli altri colleghi, nonché ai beni e alle attrezzature dell'impresa.

La Cassazione (con sentenza n. 493 del 13 gennaio 2005) si è uniformata a tale indirizzo ormai costante e pressoché univoco della giurisprudenza che contribuisce a dilatare il concetto di trasferimento d'azienda, arrivando a porre in comunicazione quest'ultimo con l'appalto di servizi.

La suddetta decisione trova il suo fondamento nei principi espressi dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee, la quale ha individuato il trasferimento d'azienda anche in ipotesi di successione nell'appalto di un servizio, sempre che si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità, ma tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa (sentenza Merckx del 7 marzo 1996, C - 171/94 e C - 172/94).

In particolare, il Giudice europeo ritiene necessario che il trasferimento abbia ad oggetto una enti-

tà economica organizzata in modo stabile, la cui attività non si limiti all'esecuzione di una opera determinata, ma coinvolga durevolmente un complesso organizzato di persone e di elementi che consentano l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo.

In linea con questa impostazione, la Cassazione osserva che il fenomeno del trasferimento d'azienda (di cui all'art. 2112 cod. civ.) presuppone che il complesso organizzato dei beni dell'impresa sia passato ad un diverso titolare in forza di una vi-

ceda giuridica riconducibile al fenomeno della successione in senso ampio, dovendosi così prescindere da un rapporto contrattuale diretto fra l'imprenditore uscente e quello che subentra nella gestione (Cass. 4 gennaio 2000, n. 23; Cass. 27 dicembre 1999, n. 14568). In sostanza, il trasferimento d'azienda può avvenire anche senza un espresso contratto di cessione tra i diversi imprenditori, purché si verifichi un qualsiasi fenomeno successorio che determini il cambio di titolarità dell'azienda.

Gli stessi principi sono stati ribaditi anche con ri-

guardo ad un ente pubblico, che dopo aver dato in concessione il proprio servizio o aggiudicato l'appalto ad una impresa, decida, alla scadenza o in seguito a recesso del contratto che la vincolava a quest'ultima, di dare in concessione tale servizio o assegnare tale appalto ad una seconda impresa. In questa ipotesi, sarà possibile ravvisare un trasferimento d'azienda qualora l'operazione sia accompagnata dal passaggio di una entità economica tra le imprese (beni, attrezzature o parte di personale), anche in assenza di un atto negoziale tra le stesse (come avviene, appunto, nell'ipotesi di imprese resesi aggiudicatarie di uno stesso appalto in ordine successivo, mediante un atto autoritativo della pubblica amministrazione). In questo quadro, troverà applicazione la normativa del codice civile (art. 2112) la quale stabilisce che nel caso di trasferimento d'azienda i dipendenti dell'impresa cedente hanno diritto alla continuazione del rapporto di lavoro subordinato con l'impresa subentrante ovvero ad essere riassunti da quest'ultima, purché si accerti l'esistenza di una cessione di elementi materiali significativi tra le due imprese coinvolte.

Vincenzo Bottino