

Cessione d'azienda e cessazione del rapporto qualificata come licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23712 del 19 Novembre 2015, ha stabilito che nel caso di subentro di un'impresa ad un'altra, le vicende che eventualmente hanno luogo nel passaggio possono causare lesioni di posizioni giuridiche soggettive del lavoratore ma, in ogni caso, la cessazione del rapporto con l'impresa già datrice di lavoro può avvenire o consensualmente o con atto unilaterale della stessa impresa, il quale non può essere altrimenti qualificato che come licenziamento.

.....

In caso di cessione d'azienda o di un ramo della stessa, la cessazione unilaterale del rapporto con il lavoratore da parte dell'impresa cedente è da qualificarsi come licenziamento.

Il fatto

Il caso trae origine dal ricorso presentato da una lavoratrice al Tribunale di primo grado, assumendo di essere stata dipendente di una società esercente servizi aeroportuali e che, a seguito di passaggio dei servizi dalla società ad altro gestore ella aveva concordato un "demansionamento temporaneo" con conservazione del suo livello contrattuale.

Con un telegramma successivamente le era stato comunicato dalla datrice di lavoro il passaggio alla società cessionaria, da lei impugnato, ed era stata assunta da quest'ultima società, con inquadramento nel terzo livello e diminuzione della retribuzione.

Qualificando detta comunicazione come atto di licenziamento, la lavoratrice chiedeva che il Tribunale ne dichiarasse l'illegittimità per violazione degli artt. 1 e 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e precisamente per violazione dei criteri di scelta del personale da licenziare nonché per avere trasformato un demansionamento da temporaneo in definitivo; di conseguenza ordinasse alla società cedente la reintegrazione nel posto di lavoro, con condanna al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo vigente prima della legge 28 giugno 2012, n. 92.

La domanda veniva accolta dal Tribunale, decisione confermata in seguito dalla Corte d'Appello.

Questa, dopo aver considerato il testo dell'art. 14 del d.lgs. 13 gennaio 1999, n. 18 in materia di mantenimento dei livelli d'occupazione e di continuità dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle imprese di gestione dei servizi aeroportuali, nel caso di passaggio dei servizi da uno ad altro gestore senza trasferimento del ramo d'azienda, escludeva la continuità di un unico rapporto di lavoro alle dipendenze prima della società e poi della seconda e ravvisava nella lettera prevenuta alla lavoratrice un licenziamento privo di giustificato motivo, licenziamento che poteva essere ritenuto sussistente anche nell'ipotesi di passaggio diretto di un lavoratore da una ad altra impresa, che rendevano il medesimo servizio appaltato.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, in particolare sostenendo che la funzione dell'art. 14 citato è di disciplinare la successione delle imprese di gestione dei servizi aeroportuali (successione facilitata dal regime di liberalizzazione imposto dalla normativa comunitaria), assicurando ai lavoratori continuità di rapporti anche quando, in difetto di cessione d'azienda o di ramo d'azienda, non possa operare la garanzia dell'art. 2112 cod. civ., continuità prevista anche nel c.c.n.l. cit. nonché, in materia di imprese appaltatrici, dall'art. 29, comma 3, citato.

Pertanto era erronea, ad avviso della società, la qualificazione della nota con cui l'impresa trasferente il servizio aeroportuale comunicava alla lavoratrice il passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante, come licenziamento, dalla cui illegittimità potessero derivare le conseguenze reintegratoria e risarcitoria previste dall'art. 18 St. lav.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Sul punto, osservano i Giudici Supremi che “dalla normativa vigente emerge come nella liberalizzazione dei servizi aeroportuali a terra ossia della sostituzione di un'impresa all'altra, si fronteggino due esigenze: l'una consiste nella facilitazione dell'accesso ai mercati da parte di nuove imprese erogatrici di servizi, le quali non sono in ogni caso tenute a riassumere il personale impiegato dalla precedente impresa ossia non debbono essere troppo gravate dai relativi costi, poiché ciò pregiudicherebbe l'attuazione della direttiva comunitaria di liberalizzazione 15 ottobre 1996, n. 96/67 (Corte di Giustizia UE, 9 dicembre 2004 n. C-460/02).

L'altra esigenza sta nella garanzia di continuità dei rapporti di lavoro nell'ambito dell'azienda, eventualmente trasferita da un'impresa all'altra, indipendentemente dal mutamento del titolare (Corte di Giustizia UE, 15 dicembre 2005 n. C-232 e 233/04)”.

Può avvenire in definitiva, prosegue la Corte, che i lavoratori vengano tutelati attraverso norme sul trasferimento di azienda di ramo di azienda, oppure attraverso il c.d. subentro di un'impresa all'altra nell'espletamento di un determinato servizio.

Quindi, concludevano i Giudici, "le vicende che eventualmente abbiano luogo nel passaggio possono causare lesioni di posizioni giuridiche soggettive del lavoratore. In ogni caso la cessazione del rapporto con l'impresa già datrice di lavoro può avvenire o consensualmente o con atto unilaterale della stessa impresa, il quale non può essere altrimenti qualificato che come licenziamento. Diverso è il caso di prosecuzione di un unico rapporto, che comporterebbe la conservazione della qualifica, delle mansioni e dell'anzianità di servizio e richiederebbe il consenso del lavoratore nei casi in cui non fosse ravvisabile la cessione d'azienda di cui all'art. 2112 cod. civ".

Non contrasta con tutto ciò, aggiungeva infine la Cassazione, in materia di subentro nei contratti d'appalto, l'art. 7, comma 4-bis, d.l. 31 dicembre 2007 n. 248 conv. in legge 28 febbraio 2008, n. 31, secondo cui "l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante".

Per maggior chiarezza di ragionamento, la Corte sottolineava inoltre che alcune decisioni della Cassazione di segno opposto, non costituivano peraltro precedenti pertinenti, in quanto nei casi considerati si era avuto bensì il subentro di altra impresa a quella originariamente esercitante un servizio assunto in appalto ed il passaggio del lavoratore da una ad altra impresa, ma la prima delle due imprese aveva intimato un licenziamento collettivo, e la Cassazione aveva negato che l'accettazione del passaggio significasse rinuncia ad impugnare quel licenziamento.

Altra decisione aveva poi ritenuto applicabile un contratto collettivo nazionale disciplinante, in materia di servizi di igiene ambientale un subentro di un'impresa all'altra, con passaggio diretto ed immediato dei lavoratori ma con salvezza dell'indennità sostitutiva del preavviso di risoluzione del primo rapporto di lavoro.

Ulteriore dimostrazione questa, per la Corte Suprema, della necessità di ravvisare un licenziamento nella cesura tra i due rapporti.

Da tutto quanto sopra ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Ricordiamo brevemente sul tema, che l'art. 14 del d.lgs. n. 18/1999 prevedeva in origine: "1. Nel garantire il libero accesso al mercato dei servizi di assistenza a terra, nei trenta mesi successivi all'entrata in vigore del presente decreto si deve salvaguardare il mantenimento dei livelli d'occupazione e la continuità del rapporto di lavoro del personale dipendente dal precedente gestore.

2. Salva restando l'ipotesi del trasferimento di ramo d'azienda, ogni trasferimento di attività concernente uno o più categorie di servizi di assistenza a terra di cui agli allegati A e B comporta il passaggio del personale, individuato dai soggetti interessati d'intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, dal precedente gestore del servizio stesso al soggetto subentrante in misura proporzionale alla quota di traffico o di attività acquisita da quest'ultimo".

Detto art. 14 venne poi modificato dall'art. 23 della legge 6 febbraio 2007, n. 13 (legge comunitaria per il 2006), il quale, al fine di meglio adeguare la disciplina al regime europeo di liberalizzazione, affidò al Ministro dei Trasporti, di concerto col Ministro del Lavoro, di coinvolgere nella tutela del personale i "soggetti sociali, anche a mezzo di opportune forme di concertazione", facendo salve "le disposizioni normative e contrattuali di tutela".

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha affermato che, in caso di subentro di un'azienda ad un'altra nell'ambito di un appalto di servizi, quando non vi è prosecuzione del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità (con conseguente conservazione per il lavoratore di qualifica, mansioni, anzianità di servizio e retribuzione) la comunicazione da parte del datore di lavoro del passaggio dei servizi ad altro gestore e della contestuale cessazione del rapporto di lavoro costituisce a tutti gli effetti licenziamento.

Diverso sarebbe il caso di prosecuzione di un unico rapporto che, invece, comporterebbe la conservazione della qualifica, delle mansioni e dell'anzianità di servizio e richiederebbe il consenso del lavoratore nei casi in cui non fosse ravvisabile la cessione d'azienda di cui all'art. 2112 cod. civ.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)