

# ***Sussiste il trasferimento di ramo d'azienda anche con la cessione di un solo gruppo di dipendenti***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 7121 del 12 Aprile 2016, ha stabilito che stante che ai fini del trasferimento d'azienda la disciplina di cui all'art. 2112 cod. civ., postula che il complesso organizzato dei beni dell'impresa - nella sua identità obiettiva - sia passato ad un diverso titolare in forza di una vicenda giuridica riconducibile al fenomeno della successione in senso ampio, dovendosi così prescindere da un rapporto contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello che subentra nella gestione, il trasferimento d'azienda è configurabile anche in ipotesi di successione nell'appalto di un servizio, sempre che si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità, e tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa. E' configurabile il trasferimento di un ramo di azienda pure nel caso in cui la cessione abbia ad oggetto solo un gruppo di dipendenti dotati di particolari competenze che siano stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti ed idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili; in presenza di detti elementi si realizza, pertanto, una successione legale del contratto di lavoro - e non un'ipotesi di mera cessione - che non abbisogna del consenso del contraente ceduto ex art. 1406 cod. civ.*

.....

La Corte suprema con la sentenza in commento ha stabilito che si configura il trasferimento di un ramo di azienda nel caso in cui la cessione abbia a oggetto anche solo un gruppo di dipendenti, purché dotati di particolari competenze e che siano stabilmente coordinati e organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti e idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili. In presenza di questi elementi si realizza, pertanto, una successione legale del contratto di lavoro.

## **Il caso**

Il caso trae origine da una sentenza con cui il Tribunale di primo grado, in sede di opposizione, confermava l'ordinanza che aveva annullato il licenziamento collettivo intimato da una s.p.a., per cessazione dell'attività, ad alcuni lavoratori e condannava una società consortile per azioni a totale capitale pubblico (ritenuta società subentrante nei rapporti di lavoro) alla reintegrazione dei lavoratori in azienda, condannando entrambe le

società, in solido tra loro, alla corresponsione delle retribuzioni maturate nel frattempo da ciascuno di essi.

A seguito di reclamo proposto dalle due società, la Corte d'Appello respingeva il gravame accertando il subentro della società consortile nell'attività economica già svolta dalla S.p.A. in favore delle strutture sanitarie regionali, in considerazione dell'assunzione della quasi totalità della forza lavoro in precedenza addetta all'attività medesima e dipendente dalla S.p.A. nonché della previsione, seppur meramente programmatica, del riordino del panorama delle società (pubbliche o a partecipazione maggioritaria regionale) operanti nel settore dei servizi ausiliari alle strutture sanitarie da parte della legge regionale n. 11 del 2010 (art. 20).

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione la società consortile, censurando la decisione della Corte territoriale per avere ritenuto sufficiente, ai fini dell'accertamento di una successione in un'attività economica organizzata, la riassunzione di una quota rilevante del personale già dipendente dalla società precedentemente appaltata, senza verificare se la specifica attività svolta da tali soggetti fosse tale da escludere la necessità del passaggio di beni strumentali alla società cessionaria e se, all'esito del trasferimento, la pretesa entità economica trasferita avesse conservato la propria identità, tutti elementi che dovevano essere provati dai lavoratori stessi al fine di integrare la fattispecie di cui all'art. 2112 del codice civile.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Sul punto la Corte evidenziava che ai fini del trasferimento d'azienda, la disciplina di cui all'art. 2112 cod. civ., postula che il complesso organizzato dei beni dell'impresa – nella sua identità obiettiva – sia passato ad un diverso titolare in forza di una vicenda giuridica riconducibile al fenomeno della successione in senso ampio, dovendosi così prescindere da un rapporto contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello che subentra nella gestione. Il trasferimento d'azienda è pertanto configurabile anche in ipotesi di successione nell'appalto di un servizio, sempre che si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità, e tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa.

E', quindi, principio consolidato, proseguivano i Giudici, che la disciplina del trasferimento d'azienda di cui all'art. 2112 cod. civ. è espressione del principio dell'inerenza del

rapporto di lavoro al complesso aziendale, al quale rimane legato in tutti i casi in cui questo – pur cambiando la titolarità – resti immutato nella sua struttura organizzativa e nell’attitudine all’esercizio dell’impresa.

E’, inoltre, stato affermato che deve considerarsi trasferimento d’azienda anche l’acquisizione di un complesso stabile organizzato di persone quando non occorrono mezzi patrimoniali per l’esercizio dell’attività economica.

La Suprema Corte affermava pertanto che è configurabile il trasferimento di un ramo di azienda pure nel caso in cui la cessione abbia ad oggetto anche solo un gruppo di dipendenti dotati di particolari competenze che siano stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti ed idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili; in presenza di detti elementi si realizza, pertanto, una successione legale del contratto di lavoro – e non un’ipotesi di mera cessione – che non abbisogna del consenso del contraente ceduto ex art. 1406 cod. civ.

Correttamente dunque la Corte territoriale aveva fatto applicazione degli orientamenti giurisprudenziali elaborati con riferimento all’art. 2112 cod. civ.

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

### ***In definitiva***

Con la sentenza in commento , la Suprema Corte ha definito che si configura il trasferimento di un ramo di azienda nel caso in cui la cessione abbia a oggetto anche solo un gruppo di dipendenti, ( e non quindi beni materiali o immateriali, crediti, contratti, debiti, etc.) purché dotati di particolari competenze e che siano stabilmente coordinati e organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti e idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili; in presenza di questi elementi si realizza, pertanto, una successione legale del contratto di lavoro.

Quindi , in base a ciò Cassazione ha ritenuto applicabile l’articolo 2112 del Codice civile (secondo cui in caso di trasferimento d’azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano) nella fattispecie in cui un gruppo di lavoratori era stato riassunto da un nuovo appaltatore di servizi subentrato a un precedente il quale aveva provveduto al licenziamento di quegli stessi lavoratori.