

L'ancora complessa nebulosa della nozione di ramo d'azienda nel Diritto del Lavoro

- a cura di *Filippo Capurro* -

Il trasferimento di ramo d'azienda è un ambito assai delicato del diritto del lavoro.

Infatti le conseguenze che ne derivano sono, tra l'altro, l'**automatico passaggio dei lavoratori** appartenenti al ramo ceduto, dal cedente al cessionario, **senza necessità di alcuna adesione** da parte delle maestranze coinvolte (art. 2112, comma 1, cod. civ.).



Viceversa, in assenza di un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, l'unico modo per cedere il rapporto di lavoro da un datore di lavoro a un'altro è la **cessione del contratto** (art. 1406 e ss. cod. civ.) che richiede tuttavia il **consenso dei lavoratori ceduti**.

Distinguere le due fattispecie è pertanto essenziale in quanto la presenza o meno di una cessione d'azienda o di ramo comporta, come si è detto, implicazioni e conseguenze assai diverse.

Il caso affrontato dalla sentenza della Suprema Corte qui menzionata (Cass. 21264/2018) riguarda un'operazione effettuata da Telecom Italia S.p.A. inquadrandola in una "cessione di ramo d'azienda", relativa ad un ramo denominato "Servizio clienti radiomarittimi" in "Its - Servizi marittimi e satellitari Spa". A tale ramo o presumo tale appartenevano 76 lavoratori.

Secondo la Suprema Corte l'operazione **non poteva qualificarsi come un trasferimento di**

ramo d'azienda in quanto *“il brevissimo intervallo di tempo tra la ristrutturazione e la cessione (...) non consentiva di conferire, al ramo ceduto, una struttura dotata di apprezzabile **autonomia organizzativa ed economica**”*.

Con riferimento, poi, alla asserita possibilità che l'autonomia del ramo ceduto possa sussistere anche in presenza di una *“struttura dematerializzata o leggera costituita in prevalenza da rapporti di lavoro organizzati, in modo idoneo, anche potenzialmente, allo svolgimento di una attività economica”*, osservano i giudici che *“è ben possibile ciò ma, affinché si realizzi, è necessario che i lavoratori ceduti costituiscano un **gruppo coeso per professionalità**, con **precisi legami organizzativi preesistenti alla cessione** e specifico **know-how** tali da individuarli come una **struttura unitaria funzionalmente idonea** e non come una sommatoria di dipendenti”*.

La conseguenza è dunque l'illegittimità del trasferimento dei lavoratori con la condanna della cedente - chiamata in causa nel giudizio *“a **ripristinare immediatamente il rapporto di lavoro** (ndr: nella specie della lavoratrice ricorrente), reintegrandola in servizio nelle medesime mansioni già svolte o in mansioni ad esse equivalenti, nonché a corrisponderle le differenze retributive tra quanto percepito dalla data della cessione e quanto spettante a parità di inquadramento, ai dipendenti della Telecom Italia spa”*.

Per un quadro d'insieme della nozione di azienda e di ramo d'azienda, anche alla luce della giurisprudenza nazionale e comunitaria, si rinvia alle **slides**  e alla **relazione**

accompagnatoria , redatte in occasione del 29° Convegno Nazionale annuale di AIGLI - Associazione Internazionale Giuristi di Lingua Italiana, in materia di Trasferimento d'Azienda, che si è tenuto a Perugia nei giorni 22 - 25 settembre 2016, al quale è stata relatrice l'avv. Isabella Beccaria, Partner Fondatore dello Studio.

Scarica Cassazione 28 agosto 2018 n. 21264

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



Sempre in materia di trasferimento d'azienda, sul nostro sito

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

