



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Trasferimento d'azienda e cessione dei lavoratori alla nuova società

Autore: Redazione | 10/11/2020



***La cessione dell'azienda comporta il trasferimento di tutti i lavoratori dipendenti in automatico.***

In caso di **trasferimento d'azienda**, la **cessione dei lavoratori alla nuova società** avviene automaticamente, senza il rispetto di alcun termine o condizione. Quindi, non vi è alcuna necessità né onere per il lavoratore di far valere formalmente, nei confronti del cessionario, l'avvenuta prosecuzione del proprio rapporto di lavoro con quest'ultimo, né sussiste l'obbligo di rispettare alcun termine di decadenza.

È questa la sintesi di una recente ordinanza della Cassazione **[1]**. La pronuncia è la scusa per tornare su un argomento sempre attuale. Vediamo dunque come avvengono il **trasferimento d'azienda e la cessione dei lavoratori alla nuova società**. Ma procediamo con ordine.

## **Articolo 2112 Codice civile e trasferimento dei lavoratori a nuova azienda**

L'[articolo 2112 del Codice civile](#) disciplina il mantenimento dei **diritti dei lavoratori** in caso di trasferimento d'azienda. Lo scopo è quello di evitare che il trasferimento dell'azienda possa essere di pregiudizio per il dipendente, sia sotto il profilo della continuazione del rapporto, sia sotto il profilo del mantenimento dei diritti già maturati.

Pertanto, la norma stabilisce che, 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, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. In buona sostanza, se il dipendente non ha ricevuto il pagamento di alcune mensilità dello stipendio, può agire sia nei confronti della vecchia che della nuova società.

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.

Dunque, il trasferimento dell'azienda non può essere causa di giustificazione per un licenziamento.

Viene ovviamente fatta salva la possibilità per il lavoratore di **dimettersi**. In particolare, il dipendente, le cui **condizioni di lavoro** subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con effetto immediato, senza cioè preavviso (cosiddette «**dimissioni per giusta causa**»).

## **Cosa si intende per trasferimento d'azienda?**

Quando si parla di «**trasferimento d'azienda**» si intendono sia le ipotesi di trasferimento dell'intero complesso aziendale (con il trasferimento automatico di tutti i dipendenti) sia le ipotesi di trasferimento di una singola attività d'impresa (in questo caso, si parla di «**cessione di ramo d'azienda**»).

È irrilevante il tipo di contratto sulla base del quale il trasferimento è attuato: potrebbe quindi trattarsi di vendita, donazione, usufrutto, fusione, scissione, affitto d'azienda, comodato, successione ereditaria, ecc. Il trasferimento d'azienda ricorre infatti quando, ferma restando l'organizzazione del complesso dei beni destinati all'esercizio dell'impresa, è sostituita la persona del titolare, indipendentemente dal mezzo tecnico-giuridico attraverso il quale tale sostituzione viene effettuata.

Non rientrano nel trasferimento d'azienda tutte quelle operazioni societarie, come la cessione del pacchetto azionario di maggioranza, che non cambiano la soggettività giuridica dell'azienda.

## **Trasferimento d'azienda ed effetti sui rapporti di lavoro**

Con il trasferimento d'azienda i lavoratori passano automaticamente al nuovo datore di lavoro, senza bisogno di una richiesta esplicita. Il passaggio avviene infatti in forza della previsione della legge.

Nonostante il trasferimento, il lavoratore mantiene tutti i propri diritti e crediti, sia nei confronti del cedente che del cessionario. Da ciò, consegue che il lavoratore

può automaticamente far valere nei confronti del nuovo titolare i diritti già maturati in precedenza ed esercitabili nei confronti del cedente (ad esempio, il pagamento di arretrati, ferie e permessi maturati, ecc.).

L'effetto principale del trasferimento d'azienda è quello di garantire al lavoratore ceduto la continuità del proprio rapporto presso il cessionario. Il lavoratore conserva infatti tutti i diritti già maturati presso il cedente al momento della cessione dell'azienda (anzianità, diritti connessi alla qualifica e alle mansioni svolte, ecc.), ivi compresa la sua **posizione previdenziale**.

Per quanto concerne poi i **diritti di credito** del lavoratore, l'acquirente dell'azienda e chi la cede sono investiti di una speciale **responsabilità solidale** nei confronti dei dipendenti ceduti.

Nonostante la conservazione dei diritti del lavoratore, le **condizioni e le modalità della prestazione lavorativa possono mutare** (anche in senso peggiorativo) a seconda del contratto collettivo applicabile presso il cessionario.

## Automaticità del trasferimento

Nella pronuncia in commento, la Cassazione ricorda che i rapporti di lavoro preesistenti al trasferimento proseguono con il nuovo titolare **senza necessità del consenso da parte dei lavoratori ceduti**. Tutto avviene in automatico.

Solo il lavoratore che intenda contestare la cessione del suo contratto di lavoro deve fare valere l'impugnazione **entro 60 giorni dalla comunicazione** (gli stessi termini previsti per il licenziamento).

### Note

[1] Cass. ord. n. 24916/20 del 6.11.2020. Autore immagine [it.depositphotos.com](https://it.depositphotos.com)

### Sentenza

**Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza 19 febbraio - 6 novembre 2020, n. 24916** Presidente Berrino - Relatore Balestrieri Rilevato che: Con ricorso al Tribunale di Palermo T.G. deduceva di aver lavorato per la s.p.a. Multiservizi con vari contratti di somministrazione lavoro dichiarati giudizialmente illegittimi e che successivamente vi era stato un trasferimento di azienda nei confronti della S.A.S. (Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a.), quale soggetto successore a titolo particolare nel

rapporto. Il Tribunale accoglieva la domanda. Avverso tale pronuncia proponeva appello la SAS; resisteva il T. . Con sentenza depositata il 13.7.07, la Corte d'appello di Palermo accoglieva il gravame ed in particolare riteneva inammissibile la domanda per intervenuta decadenza dall'impugnativa della cessione del contratto di lavoro ex art. 2112 c.c., ai sensi della L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 4, lett. c). Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso il T. , affidato a nove motivi, poi illustrati con memoria, cui resiste la SAS con controricorso. Considerato che: Con il primo motivo il ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione della L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 4, lett. c) ritenendo la sua inapplicabilità nel caso di specie. Il motivo è fondato ed assorbe l'intero ricorso. Ed invero, secondo il consolidato orientamento di questa Corte (ex aliis Cass. n. 10044/19, Cass. n. 14791/19, Cass. n. 19920/19) la cessione dei contratti di lavoro nell'ipotesi di trasferimento di azienda, avviene automaticamente ex art. 2112 c.c., e nella fattispecie si era peraltro già verificata, sicché non vi era alcuna necessità, nè onere per il lavoratore, di far valere formalmente nei confronti del cessionario l'avvenuta prosecuzione del suo rapporto di lavoro con quest'ultimo (che ha acquisito contrattualmente l'azienda cedente ed il relativo personale), essendo tale prosecuzione già avvenuta ope legis, sicché è evidente che solo il lavoratore che intenda contestare la cessione del suo contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. debba far valere tale impugnazione nel termine di cui all'art. 32, comma 4, lett. c), mentre nella specie, come dedotto dalla stessa controricorrente SAS, egli dedusse "l'intervenuta (e voluta) realizzazione della fattispecie di cui all'art. 2112 c.c. al fine di accertare il passaggio alle dipendenze dell'odierna controricorrente (SAS), e dunque la successione della stessa nel diritto controverso". Del resto la L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 4, prevede l'applicabilità anche alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 c.c. delle disposizioni in materia di impugnazione del licenziamento di cui all'art. 6 (novellato) L. n. 604 del 1966, e dunque, per quanto qui interessa, in materia di impugnazione della cessione del contratto di lavoro per effetto del trasferimento ex art. 2112 c.c., in sostanza allorquando venga impugnata la detta cessione e non certo nel caso in cui la si persegua. Il ricorso deve essere pertanto accolto, la sentenza impugnata cassarsi con rinvio ad altro giudice per l'ulteriore esame della controversia, nonché per la regolazione delle spese, comprese quelle inerenti il presente giudizio di legittimità. P.Q.M. La Corte accoglie il primo motivo di ricorso e dichiara assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata in relazione alla censura accolta e rinvia, anche per la regolazione delle spese, alla Corte d'appello di Palermo in diversa composizione.