

Le pronunce dei giudici

01 | AUTONOMIA

Il caso riguarda un'operazione di cessione di ramo d'azienda per lo svolgimento di alcuni servizi di supporto ai fornitori, supporto tecnico, reclami, vendite, variazioni, subentri e attivazioni di contratti telefonici presso alcune sedi dislocate sul territorio italiano. Insieme ai contratti sono stati ceduti anche i dipendenti e i beni mobili quali i computer e i sistemi operativi, ma sono rimasti esclusi dall'operazione i programmi e i sistemi informatici. Contestualmente, invece, le parti hanno stipulato un contratto per la fornitura, dal cessionario al cedente, dei servizi ceduti. La Cassazione, accogliendo il ricorso dei dipendenti, afferma che l'elemento costitutivo della cessione è l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la capacità di questo, già al momento dello scorporo, di provvedere a uno scopo produttivo con i propri mezzi, indipendentemente dal coevo contratto di fornitura di servizi stipulato tra le parti
Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 26 agosto 2016, n. 17366



02 | CCNL

Alcuni lavoratori, in seguito ad una operazione di incorporazione, hanno chiesto alla società subentrante l'istituzione di un fondo di previdenza, già previsto dalla contrattazione collettiva applicata dal precedente datore di lavoro. La Cassazione, accogliendo la domanda dei dipendenti, ha affermato che l'incorporazione di una società in un'altra è assimilabile al trasferimento d'azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile, con la conseguente applicazione del principio secondo il quale ai lavoratori che passano alle dipendenze dell'impresa incorporante si applica il contratto collettivo che regolava il rapporto di lavoro presso l'azienda cedente solamente nel caso in cui l'impresa cessionaria non applichi alcun contratto collettivo; mentre, in caso contrario, la contrattazione collettiva dell'impresa cedente è sostituita in tutto da quella applicata nell'impresa cessionaria anche se più sfavorevole
Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 13 maggio 2011, n. 10614

03 | CONTRATTI ETEROGENEI

Una lavoratrice operante nel settore del disegno industriale, progettazione e realizzazione di

prototipi di autovetture è stata trasferita ad altra società che da anni aveva l'appalto del servizio di pulizia dei locali della cedente. La Cassazione ha accolto il ricorso della lavoratrice sostenendo che il trasferimento ad un altro datore di lavoro di una serie di contratti di lavoro eterogenei, dall'addetto alla guardiana, alla receptionist fino all'impiegata del design industriale, rappresenta cessione di ramo d'azienda solamente se prima del negozio tra cedente e cessionario questi contratti configuravano una vera e propria struttura aziendale con autonomia funzionale e produttiva. In mancanza di tali elementi, il trasferimento è una cessione del contratto ai sensi dell'articolo 1406 del Codice civile, che necessita del consenso del contraente ceduto
Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 4 dicembre 2012, n. 21711

04 | ESTERNALIZZAZIONE

Alcuni lavoratori del settore logistico di una azienda di trasporto sono stati trasferiti. L'operazione prevedeva il solo trasferimento dei contratti di trasporto e consegna e non della proprietà dei magazzini o degli automezzi o, comunque, delle restanti attività attribuite alla struttura. La suprema Corte, accogliendo il ricorso dei lavoratori, afferma che non è riconducibile alla nozione di cessione d'azienda il contratto con il quale viene realizzata la cosiddetta esternalizzazione dei servizi, ove questi non integrino un ramo o parte di azienda autonoma dal punto di vista funzionale e produttivo
Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 10 settembre 2013, n. 20728

05 | INFORTUNIO

Un dipendente ha subito un infortunio seguito da parziale cessione del ramo di azienda. Il lavoratore ha ottenuto dalla Corte di appello il risarcimento del danno sia dal cedente sia dal cessionario in responsabilità solidale fra loro. L'azienda cessionaria ha fatto ricorso in Cassazione. Quest'ultima, rigettando il ricorso, ha ribadito la responsabilità solidale del titolare della società cessionaria (in quanto datore di lavoro subentrante) per risarcimento civile per danni cagionati da un infortunio sul lavoro avvenuto prima della cessione e sotto la responsabilità del datore di lavoro cedente l'azienda. In sostanza, la fusione di società mediante incorporazione o l'acquisizione di ramo d'azienda «realizza una situazione giuridica corrispondente a quella della successione universale» e produce gli effetti, tra loro indipendenti, dell'estinzione della società incorporata e della contestuale sostituzione, nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo a questa, della

società incorporante o acquirente il ramo, la quale assume la medesima posizione processuale della società estinta, con tutte le limitazioni e i divieti ad essa inerenti
Corte di cassazione, sentenza 5 aprile 2012, n. 5473

06 | LICENZIAMENTO

Un operaio ha ottenuto una sentenza dichiarativa di nullità del licenziamento con il suo primo datore di lavoro. In seguito la società cedente ha trasferito un ramo aziendale ad altro datore di lavoro. La Cassazione, sposando il ragionamento del lavoratore ceduto, chiarisce che l'effetto estintivo del licenziamento illegittimo – pur intimato in epoca anteriore al trasferimento – in quanto destinato ad essere travolto dalla sentenza dichiarativa della nullità del recesso, comporta che il rapporto di lavoro si trasferisca ex articolo 2112 del Codice civile in capo al cessionario. Infatti, il subingresso del cessionario nei rapporti di lavoro dei dipendenti dell'azienda ceduta non si verifica soltanto se tale rapporto sia stato legittimamente risolto in tempo anteriore al trasferimento medesimo; in caso contrario, il rapporto prosegue ope legis con l'acquirente e il lavoratore conserva nei suoi confronti tutti i diritti che aveva verso il cedente.
Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 28 febbraio 2012, n. 3041



07 | IL TFR

Il caso riguarda il pagamento del trattamento di fine rapporto maturato sia con il cedente sia, in seguito alla cessione, con il cessionario. La Cassazione ha sostenuto che in caso di cessione di ramo di azienda ex articolo 2112 del Codice civile, il datore di lavoro cedente rimane obbligato nei confronti del suo dipendente per la quota di Tfr maturata durante il periodo di rapporto con lui svolto. Viceversa, il datore di lavoro cessionario è obbligato per questa stessa quota soltanto in ragione e nei limiti del vincolo di solidarietà previsto dall'articolo 2112, comma 2. Infine, conclude la sentenza, quest'ultimo, quale datore di lavoro cessionario, è l'unico obbligato al trattamento di fine rapporto quanto alla quota maturata nel periodo del rapporto intercorso successivamente al trasferimento di azienda
Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 22 settembre 2011, n. 19291