

1

IL PASSAGGIO D'AZIENDA

Nel trasferimento di azienda, anche se di fatto, la domanda del lavoratore per accertare il passaggio del rapporto di lavoro al cessionario non è soggetta al termine di decadenza previsto dall'articolo 32, comma 4, lettera c), della legge 183/2010. La norma si applica ai soli provvedimenti datoriali che il lavoratore intenda impugnare, per contestarne la legittimità o la validità. Cassazione, sentenza 13648 del 21 maggio 2019

2

IL RAMO D'AZIENDA

Un ramo d'azienda può essere individuato - quando non servono particolari mezzi patrimoniali per l'esercizio dell'attività economica - anche da un complesso stabile organizzato di persone, addirittura in via esclusiva quando siano dotate di particolari competenze e stabilmente coordinate e organizzate tra loro, così da rendere le loro attività idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili. Cassazione, sentenza 6693/2016

3

TRASFERIMENTO DI AZIONI

Il trasferimento del pacchetto azionario di maggioranza di una società di capitali non integra gli estremi del trasferimento di azienda in base all'articolo 2112 del Codice civile, perché non determina la sostituzione di un soggetto giuridico a un altro nella titolarità dei rapporti pregressi, ma modifica solo gli assetti azionari interni sotto il profilo della loro titolarità, ferma restando la soggettività giuridica di ogni società. Cassazione, sentenza 10861/2019

4

RAMO DEMATERIALIZZATO

L'autonomia del ramo ceduto può sussistere anche con una struttura dematerializzata o leggera costituita in prevalenza da rapporti di lavoro organizzati, in modo idoneo a svolgere una attività economica. I lavoratori ceduti devono formare però un gruppo coeso per professionalità, con legami organizzativi preesistenti alla cessione e uno specifico know-how, tali da individuarli come una struttura unitaria e non come una somma di dipendenti. Cassazione, sent. 6256/2019

5

L'IDENTITÀ DEL RAMO

Per ramo d'azienda deve intendersi ogni entità economica organizzata che, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, presupponendo cioè comunque una preesistente entità produttiva funzionalmente autonoma, e non una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento o come tale unicamente identificata dalle parti del negozio traslativo. Cassazione, sentenza 1316/2017

Ramo d'azienda ceduto: tempi lunghi per reclamare la continuità del lavoro

PASSAGGI DI ATTIVITÀ

Secondo la Cassazione i ricorsi sono soggetti alla prescrizione ordinaria

La decadenza «breve» vale solo se l'addetto contesta l'intera operazione

Pagina a cura di
Valentina Pomares

In una cessione di ramo d'azienda, per accertare il diritto del lavoratore al trasferimento alle dipendenze dell'impresa cessionaria, la richiesta può essere proposta entro i termini ordinari di prescrizione, cioè dieci anni. È quanto si desume dalla sentenza della Cassazione 28750 del 7 novembre 2019. La Corte ha stabilito che, in un trasferimento di ramo d'azienda in ba-

se all'articolo 2112 del Codice civile, i termini di decadenza per impugnare il licenziamento previsti dall'articolo 32, comma 4, lettere c) e d), della legge 183/2010 non si applicano se il lavoratore reclama il diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro con il soggetto cessionario (si veda anche Il Sole 24 Ore dell'8 novembre).

La norma prevede che il doppio termine decadenziale previsto per impugnare il licenziamento (60 giorni per l'impugnativa stragiudiziale e 180 giorni per quella giudiziale), si applichi anche alle ipotesi di impugnazione della cessione del contratto di lavoro in occasione del trasferimento d'azienda in base all'articolo 2112 del Codice civile e in ogni altro caso in cui si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal formale titolare del contratto.

La Cassazione si è pronunciata sul caso di una lavoratrice che, avendo lavorato all'interno del ramo d'azienda oggetto della cessione, chiedeva che

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



I PRECEDENTI

Il trasferimento dei contratti è automatico

La rigorosa interpretazione data dalla Cassazione dell'articolo 32, comma 4, della legge 183/2010 trova un precedente in due sentenze gemelle: la 9750 dell'8 aprile 2019 e la 9872 del 9 aprile 2019.

— **Valentina Pomares**

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilssole24ore.com

venisse accertato il proprio diritto a proseguire il rapporto di lavoro con l'impresa cessionaria. La Corte d'appello aveva respinto la richiesta, dichiarando la decadenza ex articolo 32.

La lavoratrice ha fatto ricorso alla Cassazione, contestando la violazione dell'articolo 32, comma 4, della legge 183/2010, perché a suo dire non applicabile al caso specifico: la domanda formulata era volta infatti esclusivamente ad accertare l'esistenza del rapporto di lavoro con la cessionaria, senza contestuale impugnativa della cessione del ramo d'azienda. Inoltre, non era possibile individuare un termine di decorrenza della decadenza che fosse riconducibile a un evento reso noto al soggetto nei cui confronti opera il termine decadenziale. Secondo la difesa della ricorrente dunque, il caso non poteva essere ricondotto nella previsione dell'articolo 32, comma 4, lettere c) e d) della legge 183/2010.

Nell'accogliere il ricorso della lavoratrice, la Corte ha confermato che il

termine decadenziale previsto dall'articolo 32 si applica solo nell'ipotesi in cui il lavoratore contesti la cessione. Non si applica mai, invece, nel caso in cui il lavoratore - stante l'avvenuto trasferimento d'azienda - proponga un'azione per accertare il suo diritto al trasferimento alle dipendenze della cessionaria. In questo caso, quindi, i soggetti interessati potranno fare valere i propri diritti nei termini di prescrizione ordinari, senza essere vincolati dal termine di decadenza.

Nel diritto del lavoro, la prescrizione può essere ordinaria (decennale) o quinquennale:

- si prescrivono in dieci anni tutte le pretese che non riguardano il pagamento di somme (tranne gli importi dovuti come risarcimento del danno);
- si prescrive in cinque anni il diritto del lavoratore al pagamento della retribuzione, dei contributi previdenziali e delle altre indennità che gli spettano alla cessazione del rapporto.