

I diritti dei lavoratori italiani non sono tutelati in caso di trasferimento d'azienda in crisi

Di Giuditta Merone

L'art. 47 della legge n. 428/1990 è incompatibile con il diritto comunitario nella parte in cui esclude l'applicazione dell'art. 2112 c.c. in caso di trasferimento di un'impresa in stato di crisi.

La Corte di Giustizia accoglie un ricorso della Commissione volto a dichiarare l'Italia responsabile di violazione del diritto comunitario in materia di tutela dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda. (Sentenza 11/06/2009, n. C-561/07)

1. La tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'impresa

La direttiva 2001/23/CE (da adesso "la direttiva") disciplina il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.

Al fine di proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, l'art. 3, stabilisce che i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario. Dopo il trasferimento, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo.

La direttiva non impone agli Stati membri di garantire tale regime ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri (art. 3, n. 4 lett. a).

Tuttavia, qualora un Paese decida di applicare tale eccezione, il legislatore interno deve adottare tutti "i provvedimenti necessari a tutelare gli interessi dei lavoratori e di coloro che hanno già lasciato lo stabilimento del cedente al momento del trasferimento per quanto riguarda i diritti da essi maturati o in corso di maturazione, a prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, dei regimi complementari di cui alla lettera a) del presente paragrafo" (art. 3, n. 4 lett. b).

Ai sensi del successivo art. 4, il trasferimento di impresa non può essere motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario, a meno che il licenziamento non abbia luogo per motivi economici, tecnici o di organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.

Infine, ai sensi dell'art. 5 della direttiva, gli Stati membri non sono obbligati a garantire le tutele poste dagli artt 3 e 4 nei casi di trasferimento d'azienda, ove il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di insolvenza analoga, aperta in vista della liquidazione dei beni, a condizione che tali procedure si svolgano sotto il controllo di un'autorità pubblica competente.

Nel caso in cui uno Stato decida invece di applicare gli artt. 3 e 4 al trasferimento d'azienda nel corso di una procedura di insolvenza a carico del cedente, il legislatore interno può disporre che il cessionario e il cedente da un lato, e i rappresentanti dei lavoratori, dall'altro, possano convenire modifiche delle condizioni di lavoro dei lavoratori intese a salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa, dello stabilimento o di parti di imprese o di stabilimenti.

E' nella facoltà di ciascun Paese di applicare tale disposizione ai trasferimenti in cui il cedente sia in una situazione di grave crisi economica, purché tale situazione sia dichiarata da un'autorità pubblica competente e sia aperta al controllo giudiziario.

Passando alla legislazione italiana, come noto, l'art. 2112 del codice civile stabilisce che in caso di trasferimento d'azienda il rapporto di lavoro continua con il cessionario, alle medesime condizioni. Il cedente ed il cessionario sono obbligati in solido per i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. E' escluso il licenziamento a causa del trasferimento.

In sostanza, l'art. 2112 c.c. traspone nel diritto interno le garanzie di cui agli artt. 3 e 4 della direttiva.

L'articolo 47 della legge n. 428/1990 stabilisce che nel caso di trasferimento che riguardi aziende di cui il CIPI abbia accertato lo stato di crisi, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con

l'acquirente, non si applica l'art. 2112 cc. Mentre i lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuano entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Neanche nei confronti di tali lavoratori (che vengono assunti in un momento successivo al trasferimento d'azienda), trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.

E' evidente dunque che l'art. 47 della legge n. 428/90 esclude l'applicazione dell'art. 2112 cc nei casi di trasferimento d'azienda in crisi.

2. Il ricorso della Commissione

La Commissione sostiene che l'art. 47 della legge n. 428/1990 non è conforme alla direttiva, laddove non garantisce ai lavoratori l'applicazione dell'art. 2112 del codice civile in caso di trasferimento di un'impresa di cui sia stato accertato lo stato di crisi.

In particolare, escludendo l'applicazione dell'art. 2112 del codice civile al trasferimento di un'impresa in crisi, i lavoratori perdono il diritto al riconoscimento della loro anzianità, del loro trattamento economico e delle loro qualifiche professionali, nonché il diritto a prestazioni di vecchiaia derivanti dal regime di sicurezza sociale legale di cui all'art. 3, della direttiva ed il beneficio del mantenimento, per un periodo minimo di un anno, delle condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo, come previsto dall'art. 3, n. 3.

L'esecutivo comunitario ritiene inoltre che un'impresa di cui sia stato accertato lo stato di crisi non può rientrare nelle previsioni di cui all'art. 5 della direttiva in quanto lo stato di crisi non è equiparabile ad una procedura di insolvenza finalizzata alla liquidazione dei beni, così come statuito da tale disposizione.

L'Italia si difende dichiarando che l'esclusione dell'applicazione delle garanzie poste dall'art. 2112 cc sarebbe consentita dalla stessa direttiva.

3. Il giudizio della Corte

La Corte rileva che l'art. 3, n. 4, della direttiva prevede un'eccezione alla regola che impone al cessionario di mantenere i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente dal rapporto di lavoro, nonché le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo, fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo, per un periodo minimo di un anno.

Tale eccezione riguarda i diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale. Trattandosi di eccezione alla regola, essa deve essere interpretata restrittivamente.

Inoltre, la Corte ricorda che ai sensi dell'art. 3 n. 4 lett. b, quando gli Stati membri applicano tale eccezione, essi sono tenuti ad adottare i provvedimenti necessari a tutelare gli interessi dei lavoratori per quanto riguarda i diritti da essi maturati o in corso di maturazione a prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, dei regimi complementari di cui alla lett. a) della medesima disposizione.

Alla luce di tali considerazioni, la Corte dichiara che se l'Italia ha deciso di optare per l'eccezione posta dall'art. 3 n. 4 lett. a, essa avrebbe dovuto garantire l'adozione di tutti i provvedimenti necessari a tutelare gli interessi dei lavoratori con riferimento ai loro diritti a prestazioni di vecchiaia, così come stabilito dalla lett. b dell'art. 3 n. 4. Il nostro governo tuttavia non ha dimostrato l'adozione di tali provvedimenti.

La difesa italiana ha invece tentato di dimostrare la legittimità dell'art. 47 della legge 428/90, facendo leva sul fatto che tale disposizione rientrerebbe nell'eccezione prevista dall'art. 5 della direttiva, il quale, come sopra osservato, permette di escludere l'applicazione delle garanzie poste dagli artt. 3 e 4 della direttiva (ovvero dell'art. 2112 cc) nei casi di trasferimento d'azienda, ove il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di insolvenza analoga, aperta in vista della liquidazione dei beni.

Tuttavia, tale argomentazione cade di fronte al fatto che l'art. 5 presuppone uno stato di insolvenza, mentre l'art. 47 riguarda uno stato di crisi.

A tal proposito, la Corte ha già avuto modo di precisare che in caso di crisi, la procedura interna di controllo mira a favorire la prosecuzione dell'attività dell'impresa nella prospettiva di una futura ripresa, non implicando alcun controllo giudiziario o provvedimento di amministrazione del patrimonio dell'impresa e non prevedendo nessuna sospensione dei pagamenti (sentenza Spano,

causa C-472/93). Pertanto, in virtù delle differenze sostanziali tra stato di crisi e stato di insolvenza, la Corte conclude per l'esclusione dell'applicazione dell'eccezione prevista dall'art. 5 della direttiva alle imprese in crisi di cui all'art. 47 della legge italiana.

In virtù di tali argomentazioni, la Corte accoglie il ricorso e dichiara che l'art. 47 della legge 428/90 non garantisce i diritti dei lavoratori nel caso di trasferimento di un'azienda "in crisi".

Inutile ricordare che tale pronuncia autorizza i lavoratori ai quali non sono garantiti i diritti di cui agli artt. 3 e 4 della direttiva (ovvero dall'art. 2112 cc), nei casi di trasferimento di impresa "in crisi", ad agire nei confronti dello Stato italiano per ottenere il risarcimento del danno conseguente alla violazione del diritto comunitario.

E' appena il caso di rilevare che l'art. 4 della direttiva è stato oggetto di una recente pronuncia della Corte, la quale, con riferimento alla responsabilità del datore di lavoro per la risoluzione del rapporto di lavoro nel caso in cui il trasferimento d'impresa comporti per il lavoratore una modifica in pejus delle condizioni lavorative (stabilita appunto dall'art. 4), il diritto comunitario non stabilisce le conseguenze che derivano da tale responsabilità, rimettendo al giudice nazionale la competenza a stabilire gli effetti che ne derivano sotto il profilo economico (quali l'indennizzo o il risarcimento danni).