

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2898 di giovedì 12 luglio 2012

Cessione di ramo d'azienda e responsabilità per la sicurezza sul lavoro

La Cassazione affronta il tema della responsabilità solidale del cessionario rispetto agli inadempimenti in materia di sicurezza sul lavoro imputabili al cedente. Di Emilio Del Bono.

Brescia, 12 Lug - La Cassazione Civile, sezione Lavoro, con una recente sentenza (5 aprile 2012 n. 5473) è intervenuta sui rapporti tra cedente una azienda e cessionario in materia di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. Il pronunciamento appare assai delicato poiché si affronta il tema della responsabilità solidale del cessionario rispetto a inadempimenti in materia di sicurezza sul lavoro imputabili al cedente.

Il fatto ruota intorno ad un infortunio subito da un lavoratore all'epoca dei fatti dipendente di una società, la quale viene parzialmente ceduta attraverso una cessione di ramo d'azienda ad un'altra società cessionaria. Con la cessione di ramo d'azienda, nella fattispecie, viene rilevato tutto il personale addetto ed i debiti relativi. Il lavoratore infortunato chiede il risarcimento per danni in solido al cedente e al cessionario che la Corte di Appello di Perugia riconosce in 26.203,75 euro (compreso il danno morale).

Prima di approfondire il contenuto della sentenza, è opportuno tuttavia soffermarsi sulla **definizione di cessione di ramo d'azienda** e su quali effetti si producono.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS22] ?#>

La cessione di un ramo aziendale va inteso come un vero mutamento della titolarità di una attività economica organizzata e non solo come trasferimento di un complesso di beni.

La cessione aziendale costituisce un negozio giuridico mediante il quale chi cede trasferisce ad un altro la posizione giuridica rivestita, caratterizzata da diritti ed obblighi nei confronti anche di terzi.

Perché si possa parlare di trasferimento di azienda occorre che l'azienda nel trasferimento conservi la propria identità di attività economica organizzata. Nel caso di trasferimento parziale dell'azienda il ramo d'azienda è individuato in una autonoma articolazione funzionale di un'**attività economica organizzata** al momento della cessione (art. 2112 c.c.; art. 32 D.Lgs. 276/2003).

Il ramo di azienda che si trasferisce non dovrà essere quindi privo dei **requisiti di autonomia funzionale e di organizzazione di mezzi** (personali e materiali). L'autonomia va quindi intesa come un legame funzionale tra beni e servizi ed è caratterizzata dal fatto di non dipendere necessariamente dalle restanti parti dell'azienda e di poter essere distaccata essendo in grado di produrre beni e servizi richiesti dal mercato (Cass. 8.3.2006, n. 4963).

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende quindi per **trasferimento d'azienda** qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conservi nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è stato attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Opera quindi in questo caso l'art. 2112 c.c. (mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda) come modificato dall'art. 32 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

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 quindi obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore poteva vantare al tempo del trasferimento.

Le disposizioni di cui all'art. 2112 c.c., si applicano al trasferimento di una azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Possono tuttavia fare parte di un ramo di azienda oggetto di trasferimento come chiarito dalla Cassazione (sentenza del 10.9.2010, n. 19364) solo i lavoratori stabilmente addetti all'entità economica ceduta e non quelli trasferiti poco prima della cessione.

L'operazione di identificazione da parte dei contraenti non ha un carattere sostanziale, l'autonomia esiste infatti per il solo fatto che le due parti l'hanno voluta e accettata e che c'è a prescindere dalla volontà dei contraenti. Nell'atto di cessione il cedente e il cessionario dichiarano, infatti, esplicitamente che stanno trasferendo un'attività economica organizzata autonoma.

La Corte di cassazione con la sentenza n. 5473 del 2012 ha quindi stabilito che 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 (Cass., sez. un. 28-12-2007, n. 27183).

Tutto ciò si produce anche a prescindere dalla conoscenza o conoscibilità dei debiti contratti dalla società incorporata trattandosi di una fattispecie di successione a titolo universale (Cass. 4812/1986).

La Corte di Cassazione ha inoltre chiarito che tale responsabilità dell'incorporante o dell'acquirente di ramo d'azienda prescinde da qualsiasi pattuizione intercorsa tra le società esse intese come fuse o incorporate o come parti della cessione d'azienda. (Cass., sez. lav., 26-07-1996, n. 6757.)

La Corte di Cassazione ribadisce in conclusione un dato non scontato: 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.

Diverso ovviamente per quanto riguarda la responsabilità di natura penale, la quale rimarrà a carico esclusivo del responsabile delle inottemperanze verificatesi al momento dell'accadimento, ovvero prima della cessione del ramo d'azienda o della fusione per incorporazione.

Emilio Del Bono

Corte di Cassazione, Civile Sezione Lavoro, sentenza n. 5473 del 05 aprile 2012 - Infortunio sul lavoro e responsabilità tra cedente e cessionario.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

www.puntosicuro.it