

L'interpretazione della nozione di trasferimento d'azienda: un esempio di armonizzazione giudiziaria

di R. Silvestre - 5 luglio 2025

1. Premessa

Con due recenti pronunce, il Tribunale di Roma (21 maggio 2025, n.5912) e la Corte di Cassazione (9 maggio 2025, n.12274) riaprono il capitolo sull'interpretazione della nozione di trasferimento d'azienda ai sensi della Direttiva 2011/23/CE del 12 marzo 2001 (che modifica le Dir. 77/187/CEE e 50/98/CE), affiancando, nel pieno delle loro funzioni ermeneutiche, la Corte di giustizia, che, a più riprese, è stata chiamata a fornire le linee guida per l'interpretazione e l'applicazione della normativa che disciplina il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, stabilimenti o parti di essi.

Alla luce del quadro normativo della Direttiva in esame, volto al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di trasferimento d'azienda, è utile rammentare che la giurisprudenza europea ha consolidato *ex pluribus* i principi fondamentali dell'identità dell'impresa (o entità economica) trasferita, l'estensione dei diritti derivanti da un rapporto di lavoro esistenti al momento del trasferimento del cessionario e il divieto di licenziamento per la motivazione del solo trasferimento, salvo che giustificato da esigenze tecniche e organizzative.

La *ratio legis*, insita nella normativa europea, poi, confermata dai giudici italiani è che la configurazione di un trasferimento d'azienda in casi di fusione o cessione dipende dal mutamento della titolarità dell'attività economica organizzata, indipendentemente dalle vicende soggettive dell'azienda, nonché dall'atto giuridico che perfeziona il trasferimento dal cedente al cessionario. Tutte queste circostanze, come è emerso dalle numerose sentenze europee in materia, non incidono sulla conservazione dell'identità di impresa né sull'organizzazione materiale dei mezzi di produzione, ragion per cui non possono profilare ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Le fattispecie in questa sede esaminate, in specie, sono rappresentate da una successione in appalto *labour intensive* e una retrocessione d'azienda, attraverso la cui ricostruzione i giudici nazionali, in virtù della giurisprudenza europea, pongono in luce l'importanza della protezione dei diritti dei lavoratori in scenari di trasferimento d'impresa, garantendo continuità e stabilità nei rapporti di lavoro.

Anzi, il principio di continuità del rapporto di lavoro, più volte da essi richiamato e come precipuamente ricostruito dalla Corte di giustizia, assicura la preservazione di tutti i trattamenti economici e normativi di cui hanno diritto i lavoratori, prefigurando una regolamentazione in chiave sociale del mercato e impegnando gli Stati membri al rispetto di un diritto soggettivo al lavoro attraverso l'armonizzazione degli standards di tutela.

2. Ricostruzione dinamica della giurisprudenza europea sul trasferimento d'azienda

Il tema del trasferimento d'azienda nella giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea in relazione alle diverse fattispecie in cui è incardinato l'istituto va collocato nel contesto dell'interpretazione dinamica della Dir. 2001/23/CE volta, come detto, a tutelare i

diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'impresa, stabilimento o parti di stabilimenti (PIZZOFERRATO, *La nozione "giuslavoristica" di trasferimento di azienda fra diritto comunitario e diritto interno*, in *RIDL*, 1998, 429; COLOSIMO, *Il trasferimento d'impresa: casistica giurisprudenziale*, in *LDE*, 2018, 2.)

La nozione autonoma e funzionale di trasferimento di azienda come appare nelle sentenze dei giudici europei è affrancata dalle qualificazioni nazionali, mentre si fonda su una pluralità di elementi oggettivi caratterizzanti.

Primo tra essi è il trasferimento di *assets* materiali o immateriali, dove il concetto di beni assume particolare rilevanza nel contesto di attività produttive, rilevando il valore degli elementi immateriali al momento del trasferimento e l'importanza dell'autosufficienza dei mezzi per l'esercizio dell'attività economica (C. giust., 13 giugno 2019, causa C-664/17, *Ellinika Nafpigeia*). Il trasferimento di dipendenti, invece, è decisivo nei servizi cd. *labour intensive*, ovvero ad alta intensità di manodopera. Altri aspetti che il giudice dell'Unione ha ritenuto qualificanti sono la continuità dell'attività prima e dopo la vicenda successoria e il consistente grado di somiglianza delle attività, la durata di un'eventuale sospensione dell'attività per il completamento della transizione, la presenza di un'entità economica strutturata e identificabile.

In tale contesto, il principio di continuità aziendale si innesta sulla verifica della sussistenza del requisito economico nell'attività trasferita (sull'importanza del requisito della finalità economica della struttura organizzata cfr. C. giust., 15 dicembre 2005, causa C-232/04, *Güney-Görres e Demir*; sull'importanza della continuità dell'attività materiale cfr. C. giust., 20 novembre 2003, causa C-340/01, *Abler*), nella misura in cui, secondo un approccio caso per caso, occorre considerare se l'entità economica organizzata sia stata in effetti trasferita da un soggetto all'altro e preservi la propria identità in termini di stabilità economica e imprenditoriale.

Nei settori ad alta intensità di manodopera il passaggio del personale può configurare un trasferimento d'azienda anche in assenza di elementi patrimoniali significativi, purché il personale figuri come risorsa essenziale dell'attività (C. giust., 2 dicembre 1999, causa C-234/98 *Allen et al.*; C. giust., 24 gennaio 2002, causa C-51/00, *Temco Service Industries SA*. Sulla riassunzione di una parte di dipendenti dall'appaltatore subentrante cfr. C. giust., 20 gennaio 2011, causa C-463/09, *CLECE SA*. Parimenti, sul passaggio di dipendenti tra pubbliche amministrazioni cfr. C. giust., 6 settembre 2011, causa C-108/10, *Ivana Scattolon*).

Fatte queste premesse, è doveroso osservare che, in linea con le conclusioni dei giudici europei *in extenso*, il cambio di appalto, che prevede l'affido di un servizio a un soggetto subentrante, non configura *ipso iure* un trasferimento d'azienda (C. giust., 11 marzo 1997, causa C-13/95, *Ayşe Süzen*), eccetto che si accompagni alla cessione dell'azienda o di un suo ramo autonomo. Il subentrante acquisisce, non solo i beni strumentali organizzati, ma anche il personale (in tema di cambio di appalto si veda: M. PALLA, *Cambio appalto è «discontinuità» organizzativa e di identità, interferenze pericolose tra art. 29, D. Lgs. n. 276/2003 e art. 2112 c.c.*, in www.rivistalabor.it, 1° maggio 2025).

Pertanto, in tale ipotesi figurerà un trasferimento d'azienda se il nuovo appaltatore subentra in una «entità economica organizzata», tenuto conto del tipo di attività (C. giust., 18 marzo 1986, causa C-24/85, *Spijkers*) e dell'organizzazione dei fattori della produzione.

Parimenti, a conforto della consolidata impostazione casistica della Corte di giustizia, si può affermare che anche alla retrocessione (ossia alla riassunzione diretta di un'attività da parte del committente originario-pubblico o privato- dopo che questa era stata affidata in appalto a un soggetto terzo) si applicano i principi basilari del trasferimento d'azienda, nonché i criteri di valutazione elaborati della Corte quando ricorrano le condizioni previste dalla Dir. 2001/23/CE. (Un trasferimento si può verificare anche quando il soggetto che riacquisce l'attività è lo stesso che l'aveva in precedenza trasferita o la riacquisce in gestione diretta.

Sul punto *cfr.* la sentenza pilota sull'interpretazione della Dir. 2001/23/CE nella versione originaria 77/187/CEE, C.giust., 25 gennaio 2001, causa C-172/99 *Liikenne*; C.giust., 26 novembre 2015, causa C-509/14 *Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF)* e C.giust., 20 luglio 2017, causa C-416/16, *Luis Manuel Piscarreta Ricardo*).

Quanto affermato conduce a concludere che dai casi giudiziari deferiti alla Corte di giustizia non solo possono essere tracciati i principi che sovrintendono il trasferimento d'azienda, ancorché regolato da una disciplina opzionale che riconosce in capo agli Stati la facoltà di applicare disposizioni nazionali legislative e contrattuali più favorevoli (disp. fin. capo IV art.8). È, altresì, interessante il tentativo della medesima di bilanciamento tra la *ratio* garantista sottesa all'armonizzazione sul territorio dell'Unione della tutela del dipendente in qualsivoglia vicenda societaria traslativa e le istanze del mercato interno di protezione delle aziende in crisi in chiave pro-competitiva (SPEZIALE, *Il trasferimento d'azienda tra disciplina nazionale e interpretazioni «vincolanti» della Corte di Giustizia Europea*, in *WP D'Antona, It.*, 2006, 46, 18; GENOVESI, *Il trasferimento d'azienda nella prospettiva della Corte di giustizia europea: una nozione flessibile*, in *DPCE online*, 2022, 2).

Il contemperamento tra diverse logiche è, tuttavia, frutto non già di una sedimentazione naturale della giurisprudenza, quanto piuttosto di un processo interpretativo evolutivo che, dapprima, ha posto in luce l'importanza dell'operazione di trasferimento dove gli elementi strutturali e patrimoniali dell'impresa sono stati considerati in subordine rispetto alla prosecuzione dell'attività economica e al mantenimento dell'organizzazione dell'impresa (C. giust., 18 marzo 1986, causa C-24/85, *Spijkers* cit.; C. giust., 7 marzo 1996, cause riunite C-171/94 e C-172/94, *Merckx and Neuhuy*), centralizzando ai fini della qualificazione dell'istituto la continuità dell'attività aziendale.

Di seguito, la più recente giurisprudenza ha posto l'accento sulla necessità della persistenza degli elementi caratterizzanti l'attività oggetto di trasferimento (fattori materiali e immateriali, comprese competenze e tecniche del lavoro), persistenza che materializza il concetto di continuità aziendale. Secondo quanto suggerito dalla Corte di giustizia dell'Unione, l'insieme di mezzi a cui si riferisce la Direttiva e che rileva ai fini descritti richiama il concetto di organizzazione quale nucleo fondativo strutturale dell'attività che si trasmette nel fenomeno trasformativo.

In tal modo, la Corte ha estromesso le operazioni di *outsourcing*, intese in senso ampio, che non possono configurare trasferimento d'azienda ai sensi della Dir. 2001/23/CE, per delimi-

tare la nozione di prosecuzione di attività economica da cui dipende l'applicabilità della direttiva medesima *ratione materiae* e, di conseguenza, per individuare le figure contrattuali che si sottrarrebbero alla disciplina in essa prescritta (PALOMBI, L'influenza della normativa comunitaria sul trasferimento d'azienda, in *Approfondimenti giuridici*, <https://www.jei.it/>, 2004. Cfr. FLAMMIA, *Le modificazioni della disciplina del trasferimento d'azienda alla luce del D. Lgs. n. 276 del 2003*, in *ADL*, 2004, 2, 489. C. giust., 12 febbraio 2009, causa C-466/07, *Klarenberg*).

Nell'esegesi del disposto normativo il focus dei giudici ricade sulla combinazione del profilo funzionale dell'impresa, quand'anche, come detto, non in termini di accettabilità assoluta di ipotesi di esternalizzazione che non rientrerebbero nella nozione di trasferimento d'azienda, e del profilo oggettivo di beni destinati all'esercizio di impresa, quali l'attitudine alla produzione, l'identità del complesso di beni come strumento di impresa, già precedentemente richiamati.

D'altra parte, lo scopo della norma, che teleologicamente supporta la tutela conservativa delle situazioni soggettive collegate ai rapporti di lavoro, non è quello di porre un freno a ridimensionamenti di organico dovuti a ragioni aziendali strettamente economiche, tecniche o occupazionali. Anzi, essa non esclude la possibilità di licenziamenti legittimi ad opera tanto del cedente quanto dal cessionario (sulla ricostruzione dei profili sistematici della disciplina nell'ordinamento italiano cfr. SANTORO PASSARELLI, *La disciplina del rapporto di lavoro nel trasferimento di azienda: evoluzione e prospettive*, in *DL*, 2003, 763; G.M. MAR-SICO, *Ancora in tema di trasferimento d'azienda: tra prosecuzione dell'attività, crisi d'impresa, continuità dei rapporti di lavoro e certezza dei rapporti giuridici*, in www.rivistalabor.it, 16 giugno 2024).

Sull'altro versante, il mantenimento del posto di lavoro, a vantaggio del singolo, comprende anche la conservazione dei diritti e degli obblighi insiti nel rapporto di lavoro, pur nell'ottica di un contemperamento con la disciplina collettiva, si intende, ai sensi della direttiva 2001/23, in *melius*, salvo, in ogni caso i diritti «quesiti» (AIMO, *Le garanzie individuali dei lavoratori*, in *RGL*, 1999,841).

Nel quadro protettivo dei lavoratori, nondimeno, il legislatore europeo non ha inteso suggerire una figura di trasferimento d'impresa che sia vincolante per gli Stati membri, fermo restando l'obbligatorio adeguamento degli ordinamenti interni alla disciplina di tutela dei lavoratori e al suo campo applicativo.

3. I fatti di causa

Il primo caso, sottoposto al giudizio della 3^o Sezione Lavoro del Tribunale di Roma (21 maggio 2025, n.5912), concerne un cambio di appalto ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e la contestuale assunzione dalla società appaltata del ricorrente che ha, del canto suo, impugnato il diverso livello contrattuale e il correlativo mantenimento delle condizioni economiche del vigente CCNL Vigilanza privata.

L'impugnazione ha ad oggetto l'illegittimità dell'inquadramento per violazione della normativa contrattuale e dell'accordo raggiunto con l'impresa appaltatrice relativo al contratto integrativo territoriale per i servizi di vigilanza. In sostanza, la contestazione verte sul diritto al mantenimento del precedente livello di inquadramento e retribuzione ai sensi degli artt.25 e

27 commi 3 e 4 del CCNL. L'istituto giuridico invocato ai fini della qualificazione della domanda processuale è il trasferimento d'azienda ai sensi del citato articolo 2112 c.c. che, alla luce della giurisprudenza di legittimità (Cass., 24 ottobre 2024, n.27607), è configurabile nelle ipotesi di subentro in appalto solo e in quanto l'operazione di cessione che a esso sovraincidente non presenti elementi di discontinuità tra la precedente e la nuova organizzazione produttiva; se l'acquisizione del personale già impiegato nel precedente appalto si innesti su un processo che rinnova gli elementi produttivi e organizzativi, non interrompendo «*il nesso di interdipendenza e complementarietà precedentemente sussistente tra i fattori della produzione che consentivano l'esecuzione dell'appalto*» (Cass., 7 gennaio 2025, n. 277).

Se la cessione abbia introdotto nuovi elementi produttivi e organizzativi o una mera rimodulazione organizzativa dell'azienda ciò sarà oggetto di accertamento probatorio, il cui onere incombe sulla parte che, nel caso di specie, ha negato il fenomeno successorio.

La parte convenuta ha eccepito la richiesta del ricorrente di applicare la disciplina codicistica, che, al contrario, non rideterminerebbe la normativa applicabile, grazie alla sostanziale identità della *causa petendi* tra la domanda originaria e quella successivamente riformulata.

Pertanto, le parti sono state invitate a presentare le loro deduzioni sulla continuità tra la precedente e la successiva organizzazione produttiva.

Il secondo caso, invece, definito dalla Sezione Lavoro della Corte di cassazione (9 maggio 2025, n.12274), verte sulla retrocessione di un ramo d'azienda precedentemente soggetto a contratto d'affitto alla società proprietaria del complesso aziendale, nel frattempo fallita. La ricorrente ha invocato l'applicazione della disciplina di cui all'art. 2112 c.c. in virtù del principio di continuità del rapporto di lavoro, asseritamente mai terminato sin dalla data di scadenza del contratto di affitto del ramo aziendale.

Conseguentemente, parte attrice ha richiesto la reintegrazione sul posto di lavoro, e, alternativamente, la condanna in solido delle due società per i debiti contratti nei confronti della ricorrente.

Invero, il ricorso era stato respinto in I e II grado, sul presupposto che, malgrado la configurazione della vicenda traslativa come trasferimento d'azienda ai sensi dell'art.2112 c.c., «*il denunciato trasferimento è avvenuto quando il rapporto di lavoro con il precedente datore di lavoro era già cessato*» (26 gennaio 2021, n.630) e che, come affermato dalla Corte d'appello di Roma (9 febbraio 2024, n.525), l'attività retrocessa non era stata proseguita dalla società proprietaria rientrata nel possesso dell'immobile, escludendosi pertanto una responsabilità solidale delle società appellate. Peraltro, sempre secondo il giudice d'appello la legittimità del recesso è coperta da giudicato interno alla statuizione di accertamento.

Dunque, i tre motivi di ricorso in Cassazione vertono: 1- sull'erronea valutazione della Corte d'appello della copertura di talune statuizioni del Tribunale di I grado del giudicato (art.360, comma 1, n.3, cpc per erronea e/o falsa applicazione degli artt. 324 cpc e 2909 c.c.); 2- sulla violazione dell'art.2112 c.c. da parte del Tribunale territoriale per avere escluso la configurabilità delle tutele previste dalla normativa codicistica; 3- sulla qualificazione, erronea, da parte della Corte distrettuale come lettera di licenziamento, peraltro non impugnata dalla lavoratrice ricorrente, della comunicazione della società cedente alla cessionaria di prosecuzione del rapporto «senza soluzione di continuità», così, di fatto precludendo alla dipendente

l'accesso alle tutele di cui al codice civile (art.360 n.3 cpc, violazione e/o falsa applicazione delle l. 604/1966 e 300/1970).

4. Le decisioni «conformi» dei giudici italiani.

Entrambe le fattispecie traslative sono state interpretate dai giudici al cui giudizio sono state rimesse alla luce della disciplina applicabile *rationae temporis* del trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c. (Cfr. recenti, Cass., 1° giugno 2020, n. 10414; Cass. 29 ottobre 2021, n.37291; Cass., 16 marzo 2021, n.7364, in *LDE*, 2021, 2, con nota di GIOVANNELLI).

Nel primo caso, che integra l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore, il Tribunale di I grado (n.5912/2025) ha ritenuto fondato il ricorso rigettando l'eccezione sollevata dalla resistente.

Di fatto, il ricorrente ha impugnato la rinuncia, ai sensi dell'art.2113 cc., a qualsivoglia pretesa difforme da quanto pattuito in contratto individuale e vertente su trattamento economico contrattato dalla società appaltante, fermi restando i diritti acquisiti con legge inderogabile o i diritti indisponibili (Cass., 7 settembre 2021, n. 24078).

Detto giudice ha inquadrato il cambio di appalto nella generale disciplina del trasferimento d'azienda richiamando la disciplina europea (Dir. 77/187 modificata da Dir. 2001/23) e la giurisprudenza della Corte di giustizia in materia (C. giust., 10 dicembre 1998, cause riunite C-127/96, C-229/96 e C-74/97; C. giust., 10 dicembre 1998, cause riunite C-173/96 and C-247/96, *Hidalgo et al.*; C. giust. UE, 29 luglio 2010, causa C-151/09, *UGT-FSP*; C. giust. UE, 6 settembre 2011, causa C-108/10, *Ivana Scattolon* cit.).

Ha, pertanto, evidenziato, alla luce delle sentenze dei giudici europei, l'importanza dell'elemento identitario e della permanenza in capo all'azienda ceduta delle sue componenti essenziali, tra le quali i lavoratori impiegati nell'attività, e ha, altresì, esaltato la funzione garantistica delle disposizioni codicistiche, nonché della giurisprudenza di legittimità a suffragio delle recenti modifiche legislative ai sensi del dlgs.10 settembre 2003, n. 276 attuativo della l.14 febbraio 2003, n. 30 (Delega al Governo per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro).

A tal riguardo, ha rilevato che, ai fini della definizione di trasferimento d'azienda ai sensi della Dir. 2001/23, la Corte di giustizia ha considerato non solo l'entità dell'attività posta in essere dall'impresa trasferita, come la cessione di quell'insieme di mezzi organizzati essenziali o accessori (C. giust., 26 novembre 2015, causa C-509/14 *Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF)* cit.), nell'ambito del tipo specifico di impresa o stabilimento di cui si discute e delle sue caratteristiche produttive e gestionali (C. giust., 20 novembre 2003, causa C-340/01, *Abler* cit.), ma anche il tipo di bene trasferito, che può essere anche immateriale, come il passaggio dei lavoratori, in base al contesto operativo della cessione e «il tipo di servizio reso».

Il giudice ha interpretato in piena regola la nozione dinamica di trasferimento d'azienda adottata dalla Corte di giustizia per quanto riguarda il fenomeno traslativo, parallelamente e in continuità con la giurisprudenza UE, ha rimarcato la necessità della conservazione dei beni materiali e immateriali, compreso il personale, per la prosecuzione dell'attività economi-

ca-impresoriale. Pertanto, il nesso tra vicenda successiva in appalto e trasferimento d'azienda appare agli occhi del giudice dipendente da quella continuità strutturale che non muta l'identità dell'azienda ma la sua titolarità.

L'assenza di elementi patrimoniali significativi non esclude la qualificazione economica dell'attività oggetto di cessione. Anzi, se la mano d'opera è il fondamento di detta attività, i lavoratori, che di essa sono parte essenziale, contribuiscono a conferire all'attività medesima natura economica (C. giust., 14 aprile 1994, causa C- 392/92, *Schmidt*; C. giust., sentenza del 24 gennaio 2002, causa C-51/00, *Temco Service Industries* cit.).

Il giudice, poi, ha sottolineato l'importanza della componente lavoro per poter distinguere le ipotesi di trasferimento d'azienda nel contesto di un cambio appalto di servizi, il cui *discrimen* è dato dalla presenza di attività cd. *labour intensive*, ovverosia attività basate primariamente sull'attività del personale impiegato.

Anche nel caso *de qua*, dalla documentazione esibita da parte resistente, è emersa la continuità dell'impresa appaltata che contribuisce alla conservazione dell'identità dell'organizzazione dei fattori e dei mezzi di produzione, ancorché sia mutato l'elemento soggettivo d'impresa dato dalla circostanza che l'istituto di vigilanza debba acquisire nuova licenza prefettizia.

Ha, dunque, concluso che il fatto che i lavoratori abbiano proseguito il rapporto con l'impresa cessionaria determina il riconoscimento di tutti i diritti preservati all'atto della cessione, compreso il corretto inquadramento nel livello economico CCNL e le spettanze previdenziali.

Gli effetti giuridici protettivi dell'art. 2112 c.c. sono contemplati anche nel secondo caso giudiziario della retrocessione dell'azienda affittata, come asserito dalla Suprema Corte (n.12274/25).

Invero, la ricorrente ha opposto l'operatività della disciplina codicistica al licenziamento intimato dalla prima datrice di lavoro, invece, ritenuto giustificato dal Tribunale di I grado che ha argomentato l'assenza di continuità aziendale nella vicenda successiva (I motivo di gravame). Ad avviso del giudice territoriale, la ristrutturazione dei locali, successiva alla cessione del ramo d'azienda, nonché la sospensione delle attività, avrebbero determinato una discontinuità nell'organizzazione dei fattori produttivi tale da precludere l'applicazione dell'art.2112 c.c., invece non riconosciuta dal giudice di legittimità (II motivo di gravame).

Quest'ultimo, infatti, ha affermato di doversi ritenere sussistente il fenomeno traslativo i cui effetti si riproducono a partire dalla retrocessione del ramo alla cessazione dell'affitto e che, in questo lasso di tempo, l'azienda affittuaria è gravata dall'obbligo di mantenere i dipendenti trasferiti che la retrocessione, per cessazione del rapporto di affitto, non conclude.

Ciò vale anche in esito a una «doppia retrocessione», che, ha asserito, va configurata nelle ipotesi in cui sia subentrato un nuovo affittuario all'atto della prima retrocessione (Cass., 26 luglio 2011, n.16255; Cass. 23 ottobre 2018, n. 26808; Cass., 17 gennaio 2023, n. 1293).

In linea con la giurisprudenza europea e con il suo temperamento garantista, l'indicata Cassazione ha posto l'attenzione sull'entità della vicenda traslativa, non rilevando la discontinuità temporale in cui è avvenuta, purché le fasi di realizzazione del trasferimento siano

connesse. Nel caso di specie, infatti, l'attività sarebbe ripresa con la stipulazione di un nuovo contratto d'affitto con il medesimo scopo commerciale: dunque, con il medesimo impegno alla prosecuzione dei rapporti di lavoro dipendente e del trattamento dagli stessi percepito.

La Corte ha, dunque, concluso escludendo che l'atto di recesso intimato alla resistente si sia concretizzato nel paventato licenziamento (III motivo di gravame) (Cass., 1° ottobre 2018, n.23765).

5. Considerazioni conclusive

Le sentenze in questa sede commentate (Trib. Roma n.5912/2025 e Cass. n.12274/2025) sono espressione di quel coordinamento tra giudici nazionali e giudice sovranazionale che risponde al principio di leale cooperazione sovrintendente le relazioni tra operatori statali e autorità europee. Il giudice italiano ha rilevato gli effetti vincolanti del linguaggio interpretativo della Corte di giustizia, di cui, come dimostrato in specie dalla decisione del Tribunale di Roma, supporta l'orientamento volto a garantire l'attuazione uniforme della tutela dei diritti dei lavoratori nel trasferimento di azienda, indipendentemente dall'operazione di cessione, dalla natura del cessionario e dalle circostanze del trasferimento, nonché la sua armonizzazione negli Stati membri.

Si è osservato che l'attività ermeneutica del giudice italiano è, dunque, esercizio in piena regola di interpretazione conforme della direttiva, il cui scopo è porre limitazioni ai licenziamenti giustificati esclusivamente dalle eventuali vicende traslative aziendali e di impedire che siano una misura deliberata per privare i lavoratori dei loro diritti.

Nondimeno, la Direttiva conferma quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, anche dopo il trasferimento e fino alla scadenza o alla risoluzione dei contratti, nonché all'entrata in vigore di un altro contratto collettivo, a riprova che essa si limita a predisporre un sistema omogeneo e coerente di protezione dei lavoratori, a sostegno delle norme nazionali che regolamentano la materia del lavoro.

La portata circoscritta della disciplina europea si giustifica, in effetti, in relazione al tipo di competenze che gli Stati membri hanno conferito all'Unione europea, che, come noto, è depositaria di un potere di coordinamento e sostegno delle politiche sociali e occupazionali degli Stati membri ai sensi degli artt. 4 e 5 TUE.

Da un lato, quindi, l'UE avoca a sé l'autorità di legiferare su una serie di settori del diritto del lavoro attraverso l'art.153 par.1 TFUE, dall'altro, essa riserva agli Stati membri la facoltà di creare un sistema di regole più vantaggioso per i lavoratori, ad esempio in materia salariale, della contrattazione collettiva, di diritti individuali dei lavoratori di informazione, di consultazione e partecipazione al lavoro.

Tuttavia, pur non potendo prospettare una disciplina standardizzata su base transnazionale in materia di occupazione, qualsivoglia tentativo di predisporre una base normativa minima per la protezione dei lavoratori all'interno dell'Unione e per la loro partecipazione attiva al sistema concorrenziale europeo, quindi lo sviluppo di aspetti normativi in materia di lavoro (*i.e.* i diritti di informativa in caso di operazioni aziendali che impongono modifiche dell'organico all'interno dell'azienda, licenziamenti collettivi), consente di affermare che il diritto del lavoro è un elemento portante del modello sociale europeo.

Alla base vi è il principio fondamentale che la posizione di svantaggio contrattuale del lavoratore richiede una revisione, quand'anche una sostituzione, delle regole privatistiche a favore di diritti sociali positivi, come codificato dalla Carta sociale europea, grazie alla quale, non solo gli Stati membri sono chiamati a promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori in maniera armonizzata su tutto il territorio dell'Unione come si conviene a una società europea plurale e democratica, ma anche ad accettare un sistema di controllo generale che non consenta di eludere negli ordinamenti interni il rispetto dei diritti dei lavoratori a cui è fornita, *as last (but not least) resort*, protezione mediante l'intervento dei giudici nazionali.

Rosita Silvestre, assegnista di ricerca in diritto dell'Unione europea nell'Università degli Studi della Campania *Luigi Vanvitelli*

Visualizza i documenti: [Trib. Roma, 21 maggio 2025, n. 5912](#); [Cass., 9 maggio 2025, n. 12274](#)