

## Autonomia funzionale del ramo d'azienda ceduto intesa come capacità immediata di fare impresa

di G. Battistini - 8 agosto 2025

Le sentenze della Corte di Cassazione che si commentano (10 giugno 2025, n. 15469, 26 giugno 2025, nn. 17201,17203,17205 - solo la prima qui pubblicata - e 10 luglio 2025, n. 18948) sono figlie di un medesimo trasferimento d'azienda a livello nazionale poi approdato (in ragione della diversità delle Corti territoriali chiamate a decidere nel merito) con distinti giudizi in Cassazione ed affrontano il tema del trasferimento d'azienda, tale da intendersi, ai sensi dell'art.2112, comma 5, c.c., come *«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 conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda»*.

In un tale contesto, i lavoratori non possono opporsi alla cessione (in deroga all'art.1406 c.c. Sul punto, vedi M.L.VALLAURI, *Sul controllo della fattispecie trasferimento di (ramo di) azienda*, in *RIDL*, p.94 e ss. In senso difforme, si veda la recente sentenza del Tribunale di Ravenna, 26 giugno 2025, Giudice Dario Bernardi (reperita su *NT+ Diritto- Norme & Tributi Plus*, *Il Sole 24 Ore*, 4 luglio 2025, con nota di M.GIAMMUSSO, *Trasferimento di azienda, riconosciuto per la prima volta il diritto di opposizione del lavoratore ceduto*, e di prossima pubblicazione anche su [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), con commento di L. GIASANTI), ma acquisiscono peculiari tutele: il trasferimento d'azienda non costituisce motivo di licenziamento, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, inoltre il cessionario deve applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data del trasferimento fino alla loro scadenza ed infine opera il regime della solidarietà per tutti i crediti anteriori al trasferimento.

Come ulteriori garanzie, previste dall'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990, n. 428, nel caso di trasferimento d'azienda, o di una sua parte, in cui siano complessivamente occupati più di quindici dipendenti, deve essere data comunicazione ed informazione alle OO.SS. della fattispecie traslativa, con diritto di queste ultime di richiedere un esame congiunto, pena la condanna per condotta antisindacale e la conseguente rimozione degli effetti.

L'art. 2112 c.c. si applica anche in caso di cessione del ramo d'azienda, inteso *«come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento»*.

L'attuale formulazione è frutto, in particolare, di quanto prescritto dalla Dir. 2001/23/CE del 12 marzo 2001, all'art.1, ai sensi del quale *«La [...] direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione»* ed *«è considerato come trasferimento [...] quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria»*.

Alla luce di ciò, l'interprete ha sondato i caratteri dell'autonomia e della preesistenza e, in tal senso, la giurisprudenza eurounitaria ha contribuito significativamente alla creazione di un quadro d'insieme coerente.

La sentenza 10 dicembre 1998, Hidalgo e altri, C-173/96 e C-247/96, pur riferita alla previgente Direttiva 1977/187/CEE del 14 febbraio 1977, ha stabilito che *«la nozione di autonomia si riferisce ai poteri, riconosciuti ai responsabili del gruppo di lavoratori di cui trattasi, di organizzare, in modo relativamente libero e indipendente, il lavoro in seno al citato gruppo e, in particolare, di impartire istruzioni e distribuire compiti ai lavoratori subordinati appartenenti a tale gruppo, e ciò senza intervento diretto da parte di altre strutture organizzative del datore di lavoro [...]». Benché, effettivamente, il ricorrere di un'entità sufficientemente autonoma non venga meno per via della circostanza che il datore di lavoro impone a tale gruppo di lavoratori obblighi precisi ed esercita pertanto un'ampia influenza sulle attività del medesimo, occorre nondimeno che il gruppo in parola disponga di una certa libertà nell'organizzare ed eseguire i compiti affidatigli»*. Principio confermato, nella vigenza dell'attuale Dir. 2001/23, dalla successiva sentenza del 6 settembre 2011, Scattolon, C-108/10.

La sentenza del 6 marzo 2014, Amatori e altri, C-458/12 ha confermato e precisato il concetto: *«per stabilire se sussista un «trasferimento» dell'impresa, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, il criterio decisivo è quello di accertare se l'entità in questione conservi la propria identità dopo essere stata rilevata dal nuovo datore di lavoro [...]. Tale trasferimento deve riguardare un'entità economica organizzata in modo stabile, la cui attività non si limiti all'esecuzione di un'opera determinata. Costituisce un'entità siffatta qualsiasi complesso organizzato di persone e di elementi, il quale consenta l'esercizio di un'attività economica che sia finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo e sia sufficientemente strutturata ed autonoma [...]». Ne consegue che, ai fini dell'applicazione di detta direttiva, l'entità economica in questione deve in particolare, anteriormente al trasferimento, godere di un'autonomia funzionale sufficiente, là dove la nozione di autonomia si riferisce ai poteri, riconosciuti ai responsabili del gruppo di lavoratori considerato, di organizzare, in modo relativamente libero e indipendente, il lavoro in seno a tale gruppo e, più specificamente, di impartire istruzioni e distribuire compiti ai lavoratori subordinati appartenenti al gruppo medesimo, e ciò senza intervento diretto da parte di altre strutture organizzative del datore di lavoro»*.

Come si può intravedere, l'attenzione è posta sul requisito dell'autonomia funzionale del ramo, dovendosi ritenere «largamente sopravvalutata l'effettiva importanza della preesistenza del ramo ceduto» (così A. BOLLANI, *Il trasferimento d'azienda nella pluralità delle sue discipline*, in *LDE*, n.3/2023).

In questo solco, pur nell'ottica di rafforzare la stabilità del rapporto con il cedente, si è mossa la giurisprudenza nazionale (per una disamina approfondita, cfr. C. COLOSIMO, *Il trasferimento d'impresa: casistica giurisprudenziale*, in *LDE*, n.2/2018).

Del tutto paradigmatica Cass. 27 maggio 2014, n. 11832 (su *DRI*, 1/2015 con nota di A.TURSI, *Cessione di ramo d'azienda: apparenti contrasti e persistenti equivoci alla luce della giurisprudenza nazionale e comunitaria*): *«la giurisprudenza di questa Corte ha sottolineato l'esigenza di tutela del lavoratore connessa al generale divieto di esternalizzazione*

*“come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate tra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore”, divieto funzionale proprio all'interesse ad accertare che il ramo di azienda ceduto consista in una “preesistente realtà produttiva autonoma e funzionalmente esistente, e non in una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento” (in tale senso, cfr. Sez. L, 6.4.2006 n. 8017 e Sez. L, 30.12.2003 n. 19842), e che il mutamento del datore di lavoro non si collochi in una prospettiva di elusione delle norme (così Cass. Sez. L, sentenza 28.10.2013, n. 22627)».*

In senso analogo, Cass., 5 luglio 2021, n. 18948: *«È manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 32, comma 1, lett. c), del d.lgs. n. 276 del 2003 - per eccesso di delega rispetto alla l. n. 30 del 2003 e conseguentemente per violazione degli artt. 11, 76, 117 Cost. - ove interpretato in conformità con le Direttive n. 1998/50/CE e 2001/23/CE e dunque nel senso che l'autonomia funzionale del ramo di azienda, requisito imprescindibile per la legittima cessione, deve sussistere anche prima del trasferimento, e ciò in quanto le direttive innanzi ricordate dispongono che l'entità trasferita conservi, a seguito del trasferimento, la propria identità, con ciò evidentemente significando che essa deve essere posseduta anteriormente al trasferimento, in tal modo escludendosi che si possa identificare il ramo solo al momento della cessione, perché detta operazione consentirebbe all'imprenditore di estromettere i lavoratori senza le garanzie previste per legge».*

Ora, ricostruito telegraficamente il quadro d'insieme, le sentenze in commento non hanno fatto altro che applicare i principi alla fattispecie di fatto che è stata loro sottoposta.

Ritenendo, pertanto, che nel caso vagliato il ramo ceduto difettesse del requisito dell'autonomia, hanno dichiarato l'illegittimità della cessione, con le seguenti (analoghe) motivazioni: *«In proposito, va ricordato il pacifico orientamento di questa Corte, secondo cui il ramo d'azienda rilevante ex art. 2112 c.c. deve pur sempre rispettare la nozione di impresa e pertanto deve pur sempre avere quell'autonomia funzionale idonea a consentire lo svolgimento ex se dell'attività imprenditoriale (nella nozione data dall'art. 2082 c.c.) sul mercato, quindi anche verso terzi, e non solo verso la cedente. In particolare, questa Corte ha affermato che, ai fini del trasferimento di ramo d'azienda previsto dall'art. 2112 c.c., anche nel testo modificato dall'art. 32 d. lgs. n. 276/2003, rappresenta elemento costitutivo della cessione l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la sua capacità, già al momento dello scorporo, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di svolgere - autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario - il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione. [...] In definitiva, il ramo ceduto deve essere in grado di svolgere attività di impresa indipendentemente dall'eventuale contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato fra cedente e cessionaria».*

Ne consegue, senza particolari stravolgimenti rispetto al quadro d'insieme delineato e ormai stratificato, che ogni qual volta il trasferimento riguardi anche un ramo dematerializzato o leggero (da intendersi come quel ramo formato da un gruppo coeso di lavoratori da una specifica professionalità in un'attività peculiare e con l'apporto di pochi - se non inesistenti - beni strumentali) debba comunque valutarsi la sua autonomia funzionale ossia la capacità del ramo d'azienda ceduto di svolgere, già al momento dello scorporo, attività d'impresa sul

mercato e non solo in ragione dell'apporto di forniture e mezzi produttivi o gestionali di cedente o cessionario.

Giacomo Battistini, avvocato in Massa

Visualizza i documenti: [Cass. 26 giugno 2025, n. 17201](#); [Cass., 10 giugno 2025, n. 15469](#); [Cass., 10 luglio 2025, n. 18948](#)