

Il Sole **24 ORE**

GUIDA *al* LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE,
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, DIRITTO E SICUREZZA DEL LAVORO

16

17 APRILE 2009



www.guidaallavoro.ilsole24ore.com

Cessione di ramo d'azienda e interesse ad agire del lavoratore

Francesco D'Amora e Andrea Patrizi *Avvocati, Studio legale Tonucci & Partners*

Il Tribunale di Milano, con sentenza 18 marzo 2009, ribadisce un importante principio in relazione all'interesse ad agire all'interno dell'impugnativa di una cessione di ramo di azienda ex art. 2112 c.c.

Trib. Milano, sez. lav., 18.3.2009, n. 1180

Cessione di ramo d'azienda - Cessione del contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. - Mutamento della titolarità formale del rapporto - Carenza di interesse ad agire del lavoratore

La validità della cessione di ramo d'azienda non è sottoposta ad alcuna valutazione della situazione economica delle parti contraenti. Pertanto, il lavoratore appartenente al ramo d'azienda ceduto, nell'impugnare la cessione, ha l'onere di dimostrare la sussistenza di un pregiudizio economico e/o retributivo concreto al momento dell'intervenuta cessione, non potendosi fare riferimento ad una ipotetica e futura situazione aziendale. Qualora non risulti provata alcuna difformità sostanziale del rapporto con la cessionaria rispetto a quello intercorso con la cedente, il ricorso deve essere dichiarato inammissibile per mancanza dell'interesse ad agire.

Con la sentenza in commento, il Tribunale di Milano si pronuncia nel senso di ritenere carente l'interesse ad agire qualora, in caso di cessione di ramo d'azienda, non risulti dimostrata una difformità sostanziale del rapporto di lavoro con la cessionaria, rispetto a quello intercorso con la cedente.

Il ricorrente, premesso di aver prestato attività lavorativa in favore della società resistente presso il reparto «magazzino materie prime», contestava la strumentalità del trasferimento interno presso il magazzino prodotti finiti, ceduto come ramo d'azienda di lì a poco.

Sosteneva altresì l'inesistenza di un ramo d'azienda nel caso di specie, permanendo all'interno della struttura societaria una parte del magazzino.

Pertanto, impugnava la cessione del proprio rap-

porto di lavoro operato dalla datrice di lavoro con procedura di cessione di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c., chiedendo la reintegra nel progresso rapporto di lavoro.

Si costituiva in giudizio la società cedente, sostenendo, *in via preliminare*, la carenza di interesse ad agire del ricorrente; subordinatamente, la legittimità del trasferimento operato, essendo intervenuto, nella ricerca di mansioni equivalenti ex art. 2103 c.c., per salvaguardare le condizioni di salute del ricorrente a seguito di un aggravamento del suo quadro clinico e di una parziale idoneità alle mansioni accertata nella visita medica periodica; infine, sosteneva la legittimità della cessione di ramo d'azienda, ricorrendone i presupposti.

I motivi della decisione

Il Giudice del Lavoro, in accoglimento dell'eccezione preliminare spiegata all'interno della memoria difensiva, rilevava la carenza dell'interesse ad agire del ricorrente, in quanto, in caso di accoglimento delle conclusioni spiegate, il medesimo si sarebbe venuto a trovare nelle medesime condizioni giuridiche antecedenti alla pronuncia giudiziale a nulla rilevando, a tal fine, la differente identità del nuovo datore di lavoro.

Il concetto di **interesse ad agire** nasce dall'utilità dell'azione giudiziale, dovendo tale interesse essere «[...] concreto ed attuale, nel senso che, senza l'intervento dell'autorità giurisdizionale, l'attore subirebbe un danno, e, quindi, sussiste allorché l'azione sia intesa ad evitare una lesione anche solo potenziale del diritto soggettivo» (Cass. 20 giugno 1983, n. 4220).

Al contrario, l'interesse ad agire resta **escluso** «quando il giudizio sia strumentale alla soluzione soltanto in via di massima o accademica di una questione di diritto in vista di situazioni future o meramente ipotetiche» (Cass. 9 ottobre 1998, n. 10062).

Orbene, nel caso di specie, il Tribunale di Milano ha concluso per l'inesistenza di alcun pregiudizio concreto per la posizione rivestita dal ricorrente presso la cessionaria.

Ad avviso del giudicante, **a seguito della cessione di ramo d'azienda, nulla è cambiato sotto un profilo economico e delle tutele per il ricorrente.**

Infatti: (i) non era venuta meno la tutela di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori avverso i licenziamenti illegittimi, posto che, in sede di accordo sindacale, la cessionaria si era impegnata a riconoscere il permanere della medesima tutela in capo ai lavoratori ceduti anche a seguito del trasferimento; (ii) si era garantito ai lavoratori ceduti il godimento di un servizio mensa analogo a quello in essere presso la cedente; (iii) si era realizzata, attraverso l'apertura di un tavolo tecnico tra cedente e cessionario, l'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi in essere tra la cedente e la cessionaria; (iv) la cessionaria aveva effettuato i necessari versamenti contributivi finalizzati all'ottenimento degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa; (v) la sede dell'attività era rimasta presso la precedente collocazione logistica del ramo d'azienda.

In sintesi, in carenza dell'esercizio dell'azione, ad avviso del Tribunale di Milano, al ricorrente non sarebbe potuto derivare alcun concreto pregiudizio, essendo la propria situazione giuridica, economica e professionale rimasta di fatto invariata al realizzarsi dell'operazione di cessione del ramo d'azienda cui era addetto.

Infatti, utilizzando le espressioni della sentenza in commento, «[...] è pur vero che occorre guardare

alla titolarità formale dei rapporti, ed in particolare del secondo; ma da ciò non emergono difformità sostanziali se non il rinvio ad una ipotetica e futura ed eventuale situazione di azienda; di solidità economica et similia; che però non può valere oggi, pena la inapplicabilità di ogni cessione mentre la norma impone solo ad un momento temporale ben preciso la valutazione del trattamento uniforme dei lavoratori non subordinando la cessione del ramo ad alcuna valutazione - da parte di chiunque - della situazione economica dei due contraenti».

Pertanto, l'azione intrapresa dal lavoratore non poteva che considerarsi, ad avviso del giudice, finalizzata ad ottenere una tutela da un pregiudizio non attuale e concreto (come vorrebbe la nozione di interesse ad agire sopra richiamata), ma solo *eventuale ed ipotetica*.

Osservazioni conclusive

Sulla scorta delle argomentazioni che precedono, la pronuncia in commento conclude per la carenza dell'interesse ad agire da parte del ricorrente, in quanto, il medesimo non aveva fatto valere, all'atto dell'instaurazione del giudizio, la presenza di alcun danno derivante dalla situazione giuridico-fattuale conseguente alla cessione del ramo d'azienda cui era addetto da parte della società resistente.

Lavoro & Territorio

Dd 16.3.2009, n. 1043

Oggetto: Avviso pubblico per il finanziamento di percorsi formativi individuali mediante assegnazione di voucher formativi. Legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 9



Regione Toscana: voucher formativi individuali

Il finanziamento di percorsi formativi a domanda individuale si configura come strumento da mettere in campo per rendere effettivo il diritto di ogni lavoratore a sviluppare ed aggiornare le proprie competenze ed abilità professionali lungo tutto l'arco della vita, armonizzando tempi di vita, di lavoro e formazione. L'Avviso in oggetto prevede una specifica priorità per le domande relative a percorsi formativi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, perseguendo pertanto il fine di implementare l'insieme di strumenti posti in essere a livello regionale per la promozione della sicurezza e della qualità sul lavoro.

Possono avanzare domanda di finanziamento tutti i lavoratori dipendenti di imprese assoggettate al versamento dello 0,30% sul monte salari all'Inps, quale contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria. I soggetti occupati devono trovarsi in una delle seguenti tipologie contrattuali: tempo indeterminato; tempo determinato; tempo parziale; stagionali; soci di cooperative iscritti a libro paga; apprendistato, contratto di inserimento (purché la formazione da erogare risulti aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria per legge); soggetti in cassa integrazione guadagni; soggetti in mobilità; soggetti che percepiscono l'indennità di disoccupazione; soggetti che hanno un contratto di solidarietà; soggetti inseriti nelle seguenti tipologie contrattuali previste dal Dlgs n. 276/2003 quali: lavoro intermittente, lavoro ripartito e lavoro a progetto. I voucher devono essere spesi presso sedi formative, e precisamente: attingendo ai percorsi formativi presenti nel Catalogo regionale dell'offerta formativa personalizzata o presso agenzie formative accreditate dalla Regione Toscana ai sensi della Dgr n. 968/2007. Le domande potranno essere presentate entro l'8 maggio 2009.

Ivano Franco Colombo - Pragma Service Srl Pistoia