

L'affitto d'azienda: un'analisi interdisciplinare

Profili giuslavoristici

19 settembre 2025

Fiorella Lunardon

La fattispecie: art. 2112 cod. civ., co. 5



- *“Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende 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 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 (...)**”*

Esempi



Mutamento di titolarità dell'attività economica organizzata:

SI: cessione, scissione, fusione, affitto, usufrutto, conferimento, compravendita, atto autoritativo della p.a.

NO: trasformazione di un ente pubblico in società per azioni (Cass. n. 21248/2004)

La cessione del pacchetto azionario (Cass. n. 6131/2013)?

Locazione vs. affitto



- Cass. 21 agosto 2025, n. 23635
- *“Indipendentemente dal nomen juris attribuito dalle parti, in tema di distinzione tra locazione d’immobile e affitto d’azienda l’elemento discrezionale risiede nella preesistenza dell’organizzazione aziendale rispetto al contratto, da valutarsi tenendo conto del rilievo oggettivo dell’immobile rispetto agli altri beni e servizi oggetto del contratto”*

La disciplina: art. 2112, co. 1 e 2, cod. civ.



Conservazione dei trattamenti economici e normativi fruiti prima della cessione **su base legale**

- a) “il rapporto di lavoro **continua** con il cessionario
- b) ... e il lavoratore **conserva** tutti i diritti che ne derivano” (anzianità, tfr)
- c) “il cedente e il cessionario **sono obbligati**, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento”

Art. 2112, comma 3, cod. civ.

Trattamenti di matrice contrattuale collettiva



Art. 2112, comma 3, testo precedente il 2001:

«l'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente»

Art. 2112, comma 3, testo attuale:

*«il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai **contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali** vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. **L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello**».*

La successione «automatica» dei contratti collettivi



Cass. 8 settembre 1999, n. 9545:

se l'impresa acquirente *«segue comunque una contrattazione collettiva»* non ha ragion d'essere *«la preoccupazione della continuità di una copertura contrattuale»*. *«In tal caso la regola è che la contrattazione collettiva dell'acquirente, successiva a quella dell'alienante, sostituisca **immediatamente e in tutto** la prima disciplina collettiva»*

Segue



Orientamento dominante

*«In tema di trasferimento d'azienda, ai lavoratori che passano alle dipendenze dell'impresa cessionaria si applica il contratto collettivo che regolava il rapporto di lavoro presso l'azienda cedente solamente nel caso in cui l'impresa cessionaria non applichi alcun contratto collettivo; in caso contrario, la contrattazione collettiva dell'impresa cedente è sostituita immediatamente ed in tutto da quella applicata nell'impresa cessionaria **anche se contenga condizioni peggiorative per i lavoratori rispetto alla prima**» (Cass. n. 2609/2008).*

Contratti di armonizzazione



Accordi collettivi finalizzati alla concorde gestione dell'ingresso dei lavoratori coinvolti nell'organizzazione produttiva del cessionario.

Non escludono il contenzioso, specie dei lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti.

Contenuti dell'eventuale accordo sindacale



- la conservazione/modulazione dei diritti derivanti dai contratti collettivi (“armonizzazione”)
- impegno del cessionario a mantenere i livelli occupazionali esistenti per un dato periodo di tempo
- clausole che assicurino la ricollocazione dei dipendenti licenziati

Diritti «intoccabili» dei lavoratori



- 1) Diritti già maturati e acquisiti al patrimonio individuale (soccorre qui la definizione giurisprudenziale dei c.d. *diritti quesiti*)
- 2) Diritti che trovano la propria fonte nel contratto individuale, che resta insensibile alla vicenda circolatoria

Non sono garantite le mere aspettative e quei diritti la cui maturazione ha una fonte esterna al contratto individuale

Art. 2112, co. 4, cod. civ.



“Fermo restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d’azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all’art. 2119, co. 1”

La procedura: art. 47, co. 1, L. 428/1990



“Quando si intenda effettuare ... un trasferimento d’azienda in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d’azienda, il cedente e il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l’atto o che sia raggiunta un’intesa vincolante tra le parti, se precedente...” (art. 47, comma 1)

Comunicazione da parte dell'offerente/proponente



Nuovo comma 1-bis

“nei casi di trasferimenti di aziende nell’ambito di procedure di regolazione della crisi e dell’insolvenza di cui al presente codice, la comunicazione di cui al comma 1 può essere effettuata anche solo da chi intenda proporre offerta di acquisto dell’azienda o proposta di concordato preventivo concorrente con quella dell’imprenditore; in tali ipotesi l’efficacia degli accordi di cui ai commi 4-bis e 5 può essere subordinata alla successiva attribuzione dell’azienda ai terzi offerenti o proponenti”.

Consultazione sindacale



“Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo”

La deroga: Art. 47, comma 4-bis



«Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo ~~circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione,~~ nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi con finalità di salvaguardia dell'occupazione, l'art. 2112 cod. civ., fermo il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro, trova applicazione per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo da concludersi anche attraverso i contratti collettivi di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015 qualora il trasferimento riguardi aziende

- a) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta ... con trasferimento successivo all'apertura del concordato stesso;
- b) per le quali vi sia stata l'omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti, quando gli accordi non hanno carattere liquidatorio;
- c) per le quali è stata disposta l'amministrazione straordinaria ... In caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività»

Art. 47, comma 4-bis



La norma chiarisce che **la deroga non può riguardare il principio di continuità** ma solo le “condizioni di lavoro” (anzianità, trattamenti retributivi).

Né può riguardare la solidarietà di cui al comma 2 dell’art. 2112 cod. civ. (cfr. co. 5 bis)

Sparisce il riferimento all’impresa in crisi

Art. 47, comma 5



«Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata **apertura della liquidazione giudiziale o di concordato preventivo liquidatorio ovvero** emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa **~~ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria~~**, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata **i rapporti di lavoro continuano con il cessionario. Tuttavia in tali ipotesi, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, possono comunque stipularsi, con finalità di salvaguardia dell'occupazione, contratti collettivi ai sensi dell'art. 51 d. lgs. n. 81/2015, in deroga all'art. 2112, commi 1, 3 e 4 cod. civ.;** resta salva la possibilità di accordi individuali anche in caso di esodo incentivato dal rapporto di lavoro, da sottoscrivere nelle sedi di cui all'art. 2113, ultimo comma, cod. civ.»

Le due norme si sono ravvicinate: entrambe prevedono il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro.

In precedenza:

- «... l'art. 2112 cod. civ. trovava applicazione **nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo**» (comma 4-bis)
- «**non trovava applicazione l'art. 2112 cod. civ., salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore**» (comma 5).

Contenuto derogatorio degli accordi



Ora è solo **DIVERSO (più o meno ampio)** il contenuto derogatorio dell'accordo sindacale

- a) Nel comma 4 bis esso può riguardare solo le condizioni di lavoro
- b) Nel comma 5 riguarda la conservazione dei diritti (art. 2112, co. 1, c.c.), il trattamento economico e normativo dei contratti collettivi (co. 3), la facoltà di esercitare il recesso “ai sensi della normativa in materia di licenziamenti”, le dimissioni per giusta causa (co. 4)

Contraddittorietà del comma 5

Peso delle preoccupazioni in ordine alla “conformità” alla normativa europea

Art. 4 Direttiva 2001/23/CE in materia di trasferimento di azienda *“il trasferimento di un’impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d’organizzazione che comportano variazioni sul piano dell’occupazione”.*

Nuovo comma 5 ter



«Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata sottoposizione all'**amministrazione straordinaria**, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e **nel corso della consultazione di cui a precedenti commi** sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente **non trova applicazione l'art. 2112 cod. civ., salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore**. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante» (art. 368, co. 4, CCI).

Art. 8, L. n. 148/2011



Si è ipotizzata un'intesa di prossimità che possa facilitare eventuali accordi traslativi con deroga al principio di continuità ai sensi dell'art. 47, comma 5 e 5 ter, legge 428/1990.

“Favor” per l’amministrazione straordinaria



Specialità dell’amministrazione straordinaria delle grandi imprese:

- 1) La deroga alla procedura ordinaria di licenziamento collettivo non si applica (art. 189, co. 7)
- 2) Il (nuovo) comma 5 ter dell’art. 47, L. n. 428/1990 ripropone in tale caso il contenuto del vecchio comma 5 (art. 368, co. 4)

Efficacia soggettiva degli accordi sindacali



Sono contratti «gestionali»?

«La derogabilità ... si giustifica con lo scopo di conservare i livelli occupazionali e si legittima con la garanzia della conclusione di un accordo collettivo idoneo a costituire norma derogatoria alla fattispecie. La priorità di tutela dal piano del singolo lavoratore si è spostata al piano dell'interesse collettivo al perseguimento dell'agevolazione alla circolazione dell'azienda quale strumento di salvaguardia della massima occupazione, anche al prezzo del sacrificio di alcuni diritti garantiti dall'art. 2112 cod. civ. pur sempre in un ambito tutelato di consultazione sindacale» (Cass. n. 23473/2014).

IL TRASFERIMENTO **CONTESTATO**

Il ramo d'azienda e l'eterogenesi dei fini dell'art. 2112 cod. civ.

Il “ramo” d’azienda nell’art. 32, d. lgs. n. 276/2003



“Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell’azienda, intesa come **articolazione funzionalmente autonoma** di un’attività economica organizzata, **identificata** come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento”

La “separazione” dei percorsi: la progressiva smaterializzazione dell’azienda



In ordine alla fattispecie del trasferimento d’azienda, a partire dalla sentenza Suzen (CGE 11.3.1997, C-13/95), secondo cui l’entità economica è *“un complesso di persone e di elementi che consentono l’esercizio di un’attività finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo”*, la Corte di Giustizia è andata via via affrancando la nozione di azienda dal riferimento ai beni materiali. In un caso famoso, ad es., ha precisato che nei settori nei quali l’attività si basa essenzialmente sulla manodopera *“un complesso strutturato di lavoratori, malgrado la mancanza di significativi elementi patrimoniali, materiali o immateriali, può corrispondere ad un’entità economica”* (CGE 6.9.2011, C-108/10, Scattolon).

La “ri-materializzazione” del ramo



Nonostante il dettato normativo, secondo la giurisprudenza italiana, le parti non sono legittimate ad individuare il perimetro del ramo d'azienda da destinare al trasferimento sussistendo “*quale condicio sine qua non*”, la necessità di una preesistente attività economica organizzata e funzionalmente autonoma” (Cass. 23.1.2018, n. 1646).

Gli “elementi”



- 1) Autonomia funzionale
- 2) Preesistenza
- 3) Identità ovvero identificazione *ex ante* e non *ex post*

Autonomia funzionale



Il ramo ceduto deve essere organizzato in modo stabile, nel senso che deve essere sufficientemente strutturato ed autonomo già presso il cedente e conservare, nella vicenda traslativa, la propria identità.

In altre parole, deve essere in grado di svolgere lo stesso servizio eseguito prima della cessione, senza la necessità di integrazioni rilevanti da parte del cessionario (*ex plurimis*, Cass. n. 11248/2016).

(Segue) Autonomia funzionale anche in versione “alleggerita”



“Può ritenersi che l’autonomia funzionale del ramo d’azienda non coincida con la **materialità** dello stesso (strutture, beni strumentali ed attrezzature) e possa consistere anche in un ramo ... costituito in prevalenza da rapporti di lavoro organizzati in modo idoneo allo svolgimento di un’attività lavorativa” (Cass. 29 maggio 2014, n. 12103)

Preesistenza



“Per ramo d’azienda deve intendersi ogni attività economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, presupponendo ciò, comunque, una **preesistente** entità produttiva funzionalmente autonoma, **potendo conservarsi solo qualcosa che già esiste...**” (Cass. 15 aprile 2014, n. 8757).

La preesistenza deriva dall’autonomia funzionale?

Elemento temporale, ma privo di di indicazioni sulla sua durata minima.

Identificazione del ramo al momento del trasferimento



Il ramo deve necessariamente preesistere: “ogni entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità. Il che presuppone una preesistente realtà produttiva autonoma, e non anche una struttura produttiva creata *ad hoc* in occasione del trasferimento” (Cass. 2014/18675)

Gli argomenti contrari all'interpretazione restrittiva



- Il dettato normativo (non solo l'art. 32 cit. ma anche la legge delega 30/2003 che nell'invitare alla revisione della disciplina ha chiesto di intervenire sul requisito dell'autonomia funzionale «da individuarsi al momento del trasferimento»)
- L'irrilevanza, per l'ordinamento, della «proiezione futura» dell'autonomia del ramo
- La giurisprudenza comunitaria

CGE 6.3.2014, C-458/12, *Amatori*



La Direttiva 2001/23/CE “*non impedisce ad una normativa nazionale di consentire la successione del cessionario al cedente nell’ipotesi in cui la parte di impresa in questione non costituisca un’entità economica funzionalmente autonoma preesistente al suo trasferimento*».

L’ampliamento della fattispecie integra infatti disciplina più favorevole per i lavoratori.

(Segue): *Amatori*



Costituisce un'entità economica organizzata in modo stabile
*«qualsiasi complesso organizzato di persone e di elementi che consenta l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo e sia **sufficientemente strutturata ed autonoma**».*

*«... 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 distribuire compiti ai lavoratori subordinati appartenenti al gruppo medesimo, ciò senza intervento diretto da parte di altre strutture organizzative del datore di lavoro».*

(Segue): *Amatori*



Pertanto «*qualora risultasse che l'entità trasferita di cui trattasi non disponeva, anteriormente al trasferimento, di un'autonomia funzionale sufficiente – circostanza questa che spetta al giudice di rinvio verificare – tale trasferimento non ricadrebbe sotto la direttiva 2001/23. In tal caso, dalla direttiva non deriverebbe alcun obbligo di mantenimento dei diritti dei lavoratori*» (punto 35).

Cass. n. 20772/2018



Ritiene doveroso attenersi ai principi rinvenibili nelle diverse direttive come interpretate dalla giurisprudenza comunitaria, secondo cui si impone *«una considerazione dell'entità economica trasferita che valuti il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione»*; cosicché *«nei settori in cui l'attività si fonda essenzialmente sulla mano d'opera anche un gruppo di lavoratori che assolva stabilmente un'attività comune può corrispondere ad un'entità economica»*.

Quale “ratio” dell’art. 2112 cod. civ.



Secondo la giurisprudenza italiana la demarcazione della fattispecie del “ramo” è tesa ad evitare “*l’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*” (Cass. n. 1646/2018).

Se il ramo non sussiste, il passaggio non è automatico e richiede il consenso del lavoratore ceduto (ai sensi dell’art. 1406 cod. civ., in tema di cessione del contratto)

La «sostanziale modifica» delle condizioni di lavoro



Tale conclusione va tuttavia coordinata con la disposizione secondo cui “il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d’azienda, può rassegnare le proprie **dimissioni** con gli effetti di cui all’art. 2119 cod. civ.” (art. 2112, comma 4)

Ruolo e sorte del contratto collettivo



- 1) Una volta esclusa la sussistenza del ramo quale è la sorte degli accordi eventualmente stipulati in occasione della vicenda traslativa?
- 2) Nella delimitazione dell'ambito applicativo della fattispecie il contratto collettivo può acquisire un ruolo, anche in forza della facoltà di stipulazione di accordi “in deroga” prevista dall'art. 8, D.l. n. 138/2011?



www.odcec.torino.it

www.linkedin.com/company/odcec-torino/

www.youtube.com/channel/UCBUHnLEOEHA6YY-MLr8vG8A/videos