

Da "Guida al Lavoro" de Il Sole 24Ore – n. 47 del 2/12/2011.

Trasferimento d'azienda e premio di anzianità

Tribunale di Frosinone 25 maggio 2011

Giud. Farina; Ric. T.A.; Res. Un. - Eq.

Incorporazione - Fusione istituti bancari - Prosecuzione rapporto - Articolo 2112 c.c. - Applicabilità - Servizio effettivo - Sommatoria periodi di servizio differenti banche - Compete

La scadenza e la revoca delle gestioni in appalto delle esattorie rendono applicabile la disciplina ordinaria di cui all'articolo 2112 c.c. in tema di trasferimento d'azienda. Inoltre l'articolo 122 del Dpr 21.8.1988 garantisce al personale che presta servizio presso l'esattoria dove subentra un nuovo esattore il mantenimento del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità.

Ne deriva che il legislatore ha inteso mantenere al personale in servizio nel caso di simili eventi non soltanto la continuità del rapporto, ma anche gli altri vantaggi legati all'anzianità.

Nota - La contrattazione collettiva aziendale nell'ambito di un'azienda di credito prevede, nel caso di raggiungimento di trent'anni di anzianità di servizio effettivo, la corresponsione di un premio in denaro.

Nel caso in questione, il lavoratore ha maturato questo periodo ma nella successione di diversi datori di lavoro che, avendo acquisito l'appalto dell'esattoria, sono subentrati all'originario istituto.

Sempre in tema di anzianità nell'ambito di trasferimento d'azienda negli istituti di credito, la Suprema Corte (Cassazione, 11 marzo 2010 n. 5882 in Guida al Lavoro n. 17/2010 con nota di De Luca, Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda) ebbe a ritenere come nel passaggio al cessionario il dipendente non potesse mantenere il premio di rendimento previsto dal proprio contratto integrativo aziendale, mentre gli era possibile conservare il superminimo.

La Cassazione rilevava che, per gli istituti a valenza contrattuale, l'articolo 2112 prevedeva che questi si applicassero nel caso di trasferimento d'azienda sino alla loro scadenza, per poi essere sostituiti dalla contrattazione vigente presso il cessionario.

Lo stesso aveva deciso la Cassazione per il superminimo attribuito in forza di uso aziendale, sostenendo come questo non andasse ad integrare il contratto individuale, ma

integrasse invece il contratto collettivo seguendone la sorte (conforme Cassazione n. 15489 del 2007, n. 14471 del 2006).

Per quanto concerne invece l'anzianità di servizio, la Cassazione (n. 6428/1998) ha sempre ritenuto sussistere il diritto del lavoratore a mantenere l'anzianità conseguita presso l'impresa cedente.

In particolare, la Cassazione (Cass. 13 settembre 1997, n. 9215) ha affermato che, per quanto concerne la conservazione dell'anzianità di servizio, in virtù della continuazione del rapporto con l'acquirente, il requisito del periodo minimo (tredici settimane o un trimestre) di lavoro retribuito alle dipendenze della stessa impresa, necessario ai fini della concessione del trattamento speciale di disoccupazione ai sensi dell'articolo 8 della legge 5 novembre 1968 n. 1115, può risultare in ipotesi di trasferimento d'azienda dalla sommatoria dei diversi periodi.

Sempre in tema di trattamento dei dipendenti nell'ambito del trasferimento d'azienda, confermando in pratica la prevalenza della contrattazione collettiva su ogni altro criterio, la Suprema Corte (Cassazione civile, sez. lav., 19 maggio 2009, n. 11605) ha ritenuto che la garanzia apprestata dall'art. 2112 c.c. ai diritti derivanti dal rapporto di lavoro non implichi anche la parificazione a tutti gli effetti con i dipendenti già in servizio presso l'impresa cessionaria. In tal modo, non è precluso alla disciplina contrattuale operante presso quest'ultima di accordare rilevanza, ai fini della regolamentazione di sviluppi di carriera previsti presso questa realtà aziendale, all'esperienza professionale, intesa non come mera anzianità di servizio, ma in termini di professionalità acquisita nella medesima organizzazione aziendale e valutata insindacabilmente in sede di accordi negoziali collettivi.

La Cassazione (Cassazione 27 marzo 1998, n. 3268) ha escluso in caso di trasferimento d'azienda un'applicazione retroattiva degli istituti retributivi e normativi esistenti presso il cessionario.

Questo orientamento è commentato anche dalla dottrina, (Raffi, Orientamenti della giurisprudenza nazionale in materia di trasferimento d'azienda, Mgl n. 1/2 1° febbraio 2005, 23) che nota come a seguito della cessione d'azienda se è vero che ai dipendenti ceduti si applica il contratto del cessionario, non è altrettanto vero che automaticamente agli stessi vadano applicati tutti i trattamenti a qualunque titolo maturati dai dipendenti dal cessionario. In tal senso è citata giurisprudenza della Suprema Corte (Cassazione 26 febbraio 1992, n. 2410).

Sempre in tema di trasferimento di ramo d'azienda e sorte del rapporto di lavoro, la Cassazione (Cassazione civile, sez. lav., 10 settembre 2010, n. 19364) ha ritenuto necessario il collegamento tra la vicenda circolatoria ed i soli dipendenti addetti al ramo ceduto. In tal modo la cessione del ramo d'azienda non può costituire l'occasione per generali trasferimenti del personale.

Per quanto invece riguarda la solidarietà per il pagamento dei crediti di lavoro stabilita dall'articolo 2112 c.c. a carico sia del cedente che del cessionario, la Suprema Corte (Cassazione civile, sez. lav., 29 marzo 2010, n. 7517) ha stabilito che la disciplina posta dal comma 2 dell'articolo 2112 c.c., che prevede la solidarietà tra cedente e cessionario per i crediti vantati dal lavoratore al momento del trasferimento d'azienda a prescindere dalla

conoscenza o conoscibilità degli stessi da parte del cessionario, presuppone la vigenza del rapporto di lavoro al momento del trasferimento d'azienda.