Interventi
ADAPT
Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

Trasferimento d'azienda
Debiti retributivi, previdenziali, assicurativi e fiscali

di Angelo Vitale

Il trasferimento d'azienda, o di ramo di essa, risulta disciplinato dall'art. 2112 c.c. nel testo novellato dalla *Riforma Biagi*. Normativa che si applica anche nel caso di fitto.
Per trasferimento si comprende qualsiasi operazione che, a seguito di cessione o fusione, comporti il mutamento della titolarità dei rapporti di lavoro.
Secondo l'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 per ramo d'azienda deve intendersi il complesso di beni aventi una propria autonomia organizzativa ed economica finalizzata allo svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni o servizi, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento. «La nozione di entità si richiama […] ad un complesso organizzato di persone e di elementi che consenta l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo» (C. Giust. 15 dicembre 2005, cause riunite C-232/04 e C-233/04).
In riferimento alla normativa de qua nel trasferimento, così inteso, dottrina e giurisprudenza, comunitaria e nazionale, tutelano i *diritti dei lavoratori* anche mediante l'informazione e la consultazione sindacale riguardo il programma di trasferimento affidando ad una specifica disciplina il trasferimento delle aziende in crisi e il caso di appalto di opere o di servizi (nel qual caso sono garantiti non solo i trattamenti retributivi ma anche, come si vedrà, i contributi previdenziali e i premi di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro). L'art. 2112 c.c. accogliendo un'ampia nozione di trasferimento d'azienda tutela i rapporti di lavoro in essere con il cedente i quali continuano a tutti gli effetti il loro rapporto, indipendentemente dalla forma giuridica di transito (si pensi alla cessione del contratto), con il cessionario subentrando in tutte le posizioni attive e passive facenti capo al cedente.
«Le norme applicabili in caso di trasferimento di un'impresa o di uno stabilimento ad un diverso imprenditore hanno quindi lo scopo di salvaguardare, nell'interesse dei dipendenti e per quanto possibile, i rapporti di lavoro esistenti che fanno parte dell'unità produttiva trasferita» (C. Giust. 16 dicembre 1992, cause riunite C-132/91, C-138/91 e C-139/91, *Katsikas e a.*) in una precisa data, quella del trasferimento, per cui meritano tutela i «lavoratori occupati nell'entità interessata dal trasferimento, il cui contratto o il cui rapporto di lavoro è in corso alla "data del trasferimento", a differenza di coloro che in questa data non erano più dipendenti del cedente […] nonché di coloro che sono stati assunti dal cessionario successivamente a questa data». Data individuata «come la data in cui avviene la trasmissione, dal cedente al cessionario, della veste d'imprenditore responsabile della gestione dell'entità di cui trattasi» (C. Giust. 26 maggio 2005, causa C-478/03).
Entrando nel merito del presente contributo si evi-

denzia quanto assume rilevanza la "data del trasferimento" per la eventuale responsabilità in solido di cedente e cessionario.

I debiti retributivi

Ai sensi dell'art. 2112 c.c., comma 2, sono oggetto di tutela solo i crediti/debiti che i lavoratori avevano al momento del trasferimento e non per quelli maturati nel periodo successivo i quali gravano unicamente sul cessionario.
Aspetto discusso attiene al trattamento di fine rapporto in direzione alla valenza da assegnare a detto istituto retributivo: il momento erogativo o il momento di maturazione. La giurisprudenza formatasi individua unico debitore il titolare dell'impresa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Ciò vale anche per i fondi di previdenza complementare. E tenendo conto dei limiti, sulla cui derogabilità si discute in dottrina, imposti dall'art. 2120 c.c.
Per espressa previsione normativa «il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ricorrendo alle procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile».

Art. 2112 c.c., comma 2
Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Tali procedure prevedono come noto, in alternativa tra loro, la conciliazione sindacale e quella amministrativa. Le prime si concretizzano secondo le procedure previste dai contratti collettivi della categoria cui le parti appartengono con l'assistenza dei rappresentanti sindacali di entrambe le parti; il relativo processo verbale di avvenuto accordo fra le parti deve essere depositato presso la DPL. Le seconde innanzi alle Commissioni di conciliazione costituite presso le DPL.

Art. 410 c.p.c. (*Tentativo facoltativo di conciliazione*)
Articolo così sostituito dalla l. 11 agosto 1973, n. 533.
Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo precedente, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi, può promuovere anche tramite una associazione sindacale il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione, nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una qualsiasi dipendenza di questa, alla quale è addetto il lavoratore, o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.
La commissione, ricevuta la richiesta, tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.
Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita in ogni provincia, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.
Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.
Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal precedente terzo comma.
In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.
Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione.

Art. 411 c.p.c. (*Processo verbale di conciliazione*)
Articolo così sostituito dalla l. 11 agosto 1973, n. 533.
Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.
Il processo verbale è depositato a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cancelleria della pretura nella cui circoscrizione è stato formato. Il pretore, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.
Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane la autentici-

tà, provvede a depositarlo nella cancelleria della pretura nella cui circoscrizione è stato redatto. Il pretore, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

L'art. 2560 c.c.

L'art. 2560 c.c. si occupa dei debiti, «inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta», prevedendo che l'acquirente risponde in solido con l'alienante dei soli debiti risultanti dalle scritture contabili obbligatorie. Si è discusso su quali siano le scritture contabili utili per individuare gli elementi costitutivi della responsabilità dell'acquirente: si ritiene che esse siano quelle previste sul piano civilistico previste all'art. 2214 c.c. (libro giornale, inventario, «originali delle lettere, dei telegrammi e delle lettere ricevute, nonché le copie delle lettere, dei telegrammi e delle fatture spedite») e non quelle annunciate dall'ordinamento giuslavoristico o fiscale (ad es. ora il libro unico del lavoro, i registri Iva) in quanto queste ultime, come confermato dai giudici di legittimità, non hanno alcuna rilevanza probatoria nei rapporti di debito e di credito registrati ma assolvono a funzioni specifiche determinate dalle disposizioni istitutive.

Art. 2560 c.c. (*Debiti relativi all'azienda ceduta*)
L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta, anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito.
Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori.

La giurisprudenza di legittimità ha confermato il carattere eccezionale della norma e perciò insuscettibile di interpretazione analogica.
Qualora dovesse rilevarsi l'inesistenza dei libri contabili, come nel caso della loro non obbligatorietà per lo specifico tipo di impresa, è preclusa la responsabilità del cessionario per assenza dell'elemento costitutivo della responsabilità stessa.

I debiti tributari

Per essi l'art. 14 del d.lgs. 18 dicembre 1997, n. 472, riconosce la responsabilità solidale per l'esercizio «in cui è avvenuta la cessione e nei due precedenti, nonché per quelle già irrogate e contestate nel medesimo periodo anche se riferite a violazioni commesse in epoca anteriore». Per tali debiti i giudici tributari hanno indicato che, «data la loro particolare natura, non sono equiparabili a quelli di diritto comune per cui non è pertinente il richiamo all'art. 2560 c.c., comma 2, che esige l'iscrizione dei debiti nei registri contabili obbligatori dell'azienda ai fini della responsabilità dell'acquirente dell'azienda per i debiti inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta».
Tuttavia la norma prevede che l'amministrazione finanziaria proceda alla «preventiva escussione del cedente ed entro i limiti del valore dell'azienda o del ramo d'azienda». Solo dopo l'infruttuosità (totale o parziale) dell'esecuzione si ricorrerà al cessionario se pur nei limiti prima evidenziati.
Ma l'art. 14 inserisce, al comma 3, un'importante istituto: il rilascio del «certificato sull'esistenza di contestazioni in corso e di quelle già definite per le quali i debiti non sono stati soddisfatti» con «pieno effetto liberatorio del cessionario» sia in caso di rilascio con attestazione negativa che «qualora non sia rilasciato entro quaranta giorni dalla richiesta».

Art. 14, d.lgs. n. 472/1997 (*Cessione di azienda*)
1. Il cessionario è responsabile in solido, fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente ed entro i limiti del valore dell'azienda o del ramo d'azienda, per il pagamento dell'imposta e delle sanzioni riferibili alle violazioni commesse nell'anno in cui è avvenuta la cessione e nei due precedenti, nonché per quelle già irrogate e contestate nel medesimo periodo anche se riferite a violazioni commesse in epoca anteriore.
2. L'obbligazione del cessionario è limitata al debito risultante, alla data del trasferimento, dagli atti degli uffici dell'amministrazione finanziaria e degli enti preposti all'accertamento dei tributi di loro competenza.
3. Gli uffici e gli enti indicati nel comma 2 sono tenuti a rilasciare, su richiesta dell'interessato, un certificato sull'esistenza di contestazioni in corso e di quelle già definite per le quali i debiti non sono stati soddisfatti. Il certificato, se negativo, ha pieno effetto liberatorio del cessionario, del pari liberato ove il certificato non sia rilasciato entro quaranta giorni dalla richiesta.
4. La responsabilità del cessionario non è soggetta alle limitazioni previste nel presente articolo qualora la cessione sia stata attuata in frode dei crediti tributari, ancorché essa sia avvenuta con trasferimento frazionato di singoli beni.
5. La frode si presume, salvo prova contraria, quando il trasferimento sia effettuato entro sei mesi dalla constatazione di una violazione penalmente rilevante.

Con provvedimento dell'Agenzia delle Entrate 25 giugno 2001 sono stati approvati i relativi modelli di certificazione. Certificazione che deve essere richiesta assolvendo l'imposta di bollo e secondo un fac-simile pure allegato al citato provvedimento. Come prima indicato e lo stesso provvedimento lo ribadisce «la certificazione dell'esistenza di contestazione in caso di cessione di azienda, va rilasciato […] entro quaranta giorni dalla data in cui la richiesta perviene all'ufficio competente. Il mancato rilascio entro il predetto termine ha effetto liberatorio nei confronti del cessionario».

I debiti contributivi

Essi, nella generalità dei casi, rimangono tutelati dall'art. 2560 c.c. Come affermato in dottrina e confermato dalla giurisprudenza, «la norma non è suscettibile di interpretazione analogica od estensiva: pertanto, laddove i debiti non risultino dai libri contabili obbligatori, non sono ammesse altre forme di conoscenza della situazione debitoria dell'azienda eventualmente a disposizione dell'acquirente». Per cui gli effetti "protettivi" previsti per i lavoratori dall'art. 2112 c.c. non sono estensibili ai contributi previdenziali, se pur per loro risultano da versare, salvo il *diritto* del lavoratore «al risarcimento dei danni nell'ipotesi prevista dall'art. 2116, secondo comma, c.c.».
Tra l'altro, come sostenuto, la liberazione del cedente da parte dei lavoratori, prevista per i soli crediti di lavoro, non può estendersi ai contributi previdenziali, anche per l'indisponibilità degli stessi al titolo.
L'eccezione normativa a ciò è determinato dall'art. 32, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 come modificato dal d.lgs. n. 251/2004, il quale in unica lettura con l'art. 29, comma 2, individua «nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà […] entro il limite di un anno» sia per «i trattamenti retributivi» da corrispondere ai lavoratori che per «i contributi previdenziali dovuti».
Per i premi Inail interviene espressamente l'art. 15 del TU n. 1124/1965 disponendo la responsabilità solidale per i premi che risultano dovuti all'Inail riferiti «all'anno in corso e ai due antecedenti». L'espressione legislativa, simile a quella per i debiti tributari, conduce a concludere che anche per i premi assicurativi la responsabilità prescinde dalle registrazioni contabili.

Art. 15, TU n. 1124/1965
Nel caso di trasferimento di un'azienda da un datore di lavoro ad un altro, quest'ultimo, nonostante la denuncia effettuata ai sensi dell'art. 12, è solidalmente obbligato con il primo, salvo l'eventuale diritto di regresso del nuovo datore di lavoro verso il precedente, per tutto quanto risulta dovuto all'istituto assicuratore per premi o contributi di assicurazione e relativi interessi e per somme supplementari a titolo di penale, riferentisi all'anno in corso e ai due antecedenti.
Per le imprese che esercitano la navigazione o la pesca l'obbligo solidale di cui al precedente comma sussiste in ogni caso quando vi sia passaggio di proprietà della nave, tranne che il passaggio sia avvenuto a seguito di procedimento per esecuzione forzata.

Oltre l'assenza di debiti verso gli istituti previdenziali nelle scritture contabili si ritiene che il cessionario possa ritenersi ancor più liberato allorquando faccia richiedere al cedente il Durc e ciò, si ritiene, in quanto il «DURC attesta la regolarità dei versamenti dovuti agli Istituti previdenziali e, per i datori di lavoro dell'edilizia, la regolarità dei versamenti dovuti alle Casse edili» (ove previsto, art. 4, d.m. 24 ottobre 2007). Tra l'altro il Ministero del lavoro, 9 luglio 2008, interpello n. 21, ha indicato che «si deve ritenere che il rilascio del Durc valga ad attestare la regolarità della contribuzione, per il periodo di validità del Documento stesso, con riguardo sia alla correttezza sia alla correntezza delle denunce periodiche e dei relativi versamenti. Ne consegue che l'azienda in possesso di Durc, al fine di comprovare la correntezza dei pagamenti dovuti, possa produrre agli organi di vigilanza il Documento stesso in sostituzione delle attestazioni di pagamento coincidenti con il periodo di regolarità certificato». Ha poi sottolineato che «il Durc non ha effetti liberatori per l'impresa riguardo agli obblighi contributivi, restando impregiudicata l'azione degli Enti previdenziali per l'accertamento ed il recupero di eventuali somme che successivamente dovessero risultare dovute».

Angelo Vitale
Consulente del lavoro in Caltanissetta