

Trasferimento di azienda in crisi. Corte di Giustizia UE, sentenza 11 giugno 2009.

23 Giugno 2009

Con la allegata sentenza dello scorso 11 giugno, concludendo il procedimento C - 561/07 avviato dalla Commissione contro la Repubblica Italiana, la Corte di Giustizia UE ha dichiarato non compatibile con il diritto comunitario l'esclusione dalla applicazione dell'art. 2112 c.c. dei lavoratori di una impresa dichiarata dal CIPI in stato di crisi ed oggetto di trasferimento.

In tale ipotesi, osserva la Corte, non trova applicazione l'art. 2112 c.c. sia nel caso di lavoratori il cui rapporto di lavoro continui con l'acquirente, che nel caso di lavoratori che non passano alle dipendenze di questi, ma che vengono assunti dal medesimo in un momento successivo al trasferimento di azienda. In tali casi costoro perdono il diritto al riconoscimento della loro anzianità, del trattamento economico, delle qualifiche professionali, nonché il diritto alle prestazioni di vecchiaia che derivano dal regime di sicurezza sociale legale. Mentre, al riguardo, la direttiva in materia prevede la conservazione per un periodo minimo di un anno delle condizioni di lavoro che sono state convenute nel contratto collettivo.

La Repubblica Italiana non ha contestato che la legge n. 428/90 privi delle garanzie di cui sopra i lavoratori che vengono trasferiti, i quali sono ammessi al regime di cigs in base all'accertamento dello stato di crisi di cui alla legge n. 675/77; ma sostiene che detta esclusione è conforme alla direttiva n. 2001/23, che ad avviso della medesima prevederebbe una garanzia facoltativa e permetterebbe espressamente di derogare alle garanzie obbligatorie. In altri termini, la suddetta direttiva tutela i lavoratori nel caso di un licenziamento dovuto esclusivamente al trasferimento delle imprese, ma non esclude i recessi determinati da motivi economici, tecnici, o di organizzazione.

La Corte europea sottolinea che lo stato di crisi aziendale non può rappresentare un motivo tecnico, economico o di organizzazione che dia luogo a delle variazioni occupazionali. Infatti, l'ipotesi che una impresa sia dichiarata in situazione di crisi, non implica tali variazioni.

Le ragioni a giustificazione del licenziamento possono trovare applicazione soltanto in determinati casi di crisi aziendale, indicati dall'art. 5 della citata direttiva n. 2001/23, la quale dispone che gli articoli 3 e 4 non trovano applicazione ai trasferimenti di imprese, stabilimenti o parti di imprese o di stabilimenti nel caso in cui il cedente sia sottoposto ad una procedura fallimentare o di insolvenza aperta in vista della liquidazione dei beni dello stesso cedente e che si svolgono sotto il controllo di una autorità pubblica competente.

Sempre secondo la Corte, la possibilità di non ricorrere a determinate garanzie nel caso in cui l'impresa sia sottoposta ad una procedura di insolvenza non è applicabile nel caso di specie, in quanto si riferisce ad una situazione diversa da quella di crisi aziendale, che invece si colloca nelle prospettive di una ripresa, senza un controllo giudiziario e in assenza di una sospensione del trattamento economico.

Alla luce di quanto sopra, la Corte afferma che: "Mantenendo in vigore le disposizioni di cui all'art. 47, commi 5 e 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, in caso di crisi aziendale, a norma dell'art. 2, quinto comma, lett c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, in modo tale che i diritti riconosciuti ai lavoratori dall'art. 3, nn 1, 3 e 4, nonché dall'art. 4 della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al

mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, non sono garantiti nel caso di trasferimento di una azienda il cui stato di crisi sia stato accertato, la Repubblica Italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza di tale direttiva”.

3223-Sentenza 11 giugno 2009.pdf [Apri](#)