

Il cambio appalto non è trasferimento d'azienda se sussiste discontinuità

Diritto del lavoro

L'esclusione dell'articolo 2112 del Codice deve essere verificata in concreto

Due indici: la struttura produttiva dell'appaltatore e la discontinuità

Giada Benincasa

La pronuncia della Corte d'appello di Roma (sentenza 4260/2026 del 12 gennaio) interviene su uno dei nodi centrali del diritto del lavoro degli appalti, chiarendo i confini tra cambio di appalto e trasferimento d'azienda o di ramo. E in realtà, la diversa intensità delle tutele riconosciute ai lavoratori (continuità automatica del rapporto, conservazione dell'anzianità, divieto di licenziamento, responsabilità solidale per i crediti maturati eccetera) dipende non tanto dalle qualificazioni formali adottate dalle parti, ma dalla verifica in concreto dell'assetto organizzativo e produttivo dell'impresa subentrante, con la conseguenza che, nei cambi di appalto, l'applicazione dell'articolo 29, comma 3, del Dlgs 276/2003 non è mai automatica potendo emergere, nei fatti, un trasferimento di azienda o di ramo soggetto all'articolo 2112 del Codice civile.

Nel confermare la decisione di primo grado, la Corte si allinea in modo esplicito alla più recente giurisprudenza di legittimità (Cas-

azione, 27607/2024), offrendo chiarimenti di particolare interesse su tre profili chiave.

In primo luogo, la Corte ribadisce che, alla luce dell'attuale formulazione dell'articolo 29, comma 3, del Dlgs 276/2003 (come modificato dalla legge 122/2016), l'esclusione del regime del trasferimento d'azienda non opera automaticamente in presenza di un cambio di appalto con riassorbimento del personale.

L'inapplicabilità dell'articolo 2112 del Codice civile è subordinata alla ricorrenza congiunta di due elementi sostanziali: da un lato, la presenza in capo al nuovo appaltatore di una propria struttura organizzativa e produttiva, autonoma rispetto al solo gruppo di lavoratori assorbiti; dall'altro, la sussistenza di elementi di discontinuità tali da determinare una specifica identità di impresa, idonei a interrompere il nesso funzionale di interdipendenza e complementarietà tra i fattori della produzione che caratterizzavano l'organizzazione precedente.

In questa prospettiva, l'autonoma organizzazione imprenditoriale dovrebbe emergere, in concreto, da indici come la presenza di personale proprio ulteriore rispetto a quello già impiegato nell'appalto; la diversità di sede e di orario di svolgimento della prestazione; l'utilizzo di beni strumentali e attrezzature proprie, idonei a incidere sui tempi di esecuzione, sulla qualità e sulle modalità del servizio reso. Si tratta, dunque, di una valutazione eminentemente sostanziale, che non può essere aggirata con il semplice richiamo a pattuizioni formali o a clausole contrattuali.

Il secondo profilo messo in luce dalla Corte attiene al piano probatorio. La sentenza afferma che la disciplina vigente determina un'inversione dell'onere della prova in ordine alla configurabilità del trasferimento d'azienda. In altri termini, spetta alla parte che nega l'applicabilità dell'articolo 2112 del Codice civile – normalmente l'imprenditore subentrante – dimostrare la sussistenza degli elementi di discontinuità organizzativa e produttiva.

Infine, la Corte esclude in modo



I giudici escludono che i Ccnl esercitino funzione derogatoria rispetto alla disciplina del passaggio aziendale

netto che i Ccnl possano esercitare una funzione derogatoria rispetto alla disciplina del trasferimento d'azienda. Né la normativa nazionale né quella europea attribuiscono alla contrattazione collettiva il potere di escludere l'applicazione dell'articolo 2112 del Codice civile in presenza dei relativi presupposti.

Di conseguenza, non può trovare accoglimento una tesi difensiva fondata sulla massima valorizzazione dell'autonomia negoziale, quando si traduca in elusione delle tutele inderogabili previste dall'ordinamento e dal diritto dell'Unione. Il richiamo alla direttiva 2001/23/Ce rafforza ulteriormente questo approccio, imponendo una lettura conforme e sostanziale delle fattispecie di successione negli appalti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PER LE AZIENDE A CUI SI APPLICANO LE NUOVE REGOLE

Entro il 16 maggio il Tfr di febbraio

Le aziende costituite prima del 2025, che hanno raggiunto entro tale anno la soglia di 60 addetti a fronte dei quali scatta ora l'obbligo di versare il Tfr al Fondo di tesoreria, hanno tempo fino al 16 maggio per conferire sia la quota di gennaio che di febbraio 2026. Lo ha affermato ieri Antonio Pone, direttore generale vicario dell'Inps, alla web tv dei consulenti del lavoro. Inps concede quindi un lasso di tempo maggiore per versare anche la seconda mensilità dell'anno e

non solo la prima, a differenza di quanto indicato in precedenza (si veda «Il Sole 24 Ore» del 7 febbraio). Sebbene, come sottolineato da Pone, a rigore il periodo pregresso oggetto della deroga, citato nella circolare 12/2026, includa solo gennaio, il nuovo orientamento è motivato dal fatto che si deve tener conto del tempo di adeguamento dei programmi informatici. Escluso, invece, che la scadenza del 16 maggio possa riguardare i primi quattro mesi del 2026.