

La cessione di ramo d'azienda: considerazioni politiche e normative

Le vicende italiane della multinazionale americana Pfizer (leader del mercato farmaceutico mondiale con 135 miliardi di euro di capitalizzazione borsistica), che sta esternalizzando più di 400 lavoratori qualificati nel silenzio generale, mi inducono a fare qualche considerazione sullo strumento della “cessione di ramo d'azienda”.

Dal punto di vista politico, la “cessione di ramo d'azienda” (o “trasferimento di ramo d'azienda”) rappresenta uno dei tentativi, in parte riusciti, di quelle volontà industriali che, da circa un decennio, hanno avuto come obiettivo il raggiungimento della precarizzazione del lavoro.

Perché precarizzare il lavoro?

1. Perché, al di là delle fandonie degli esperti di comunicazione sulle “strategie d'impresa” (spesso copiate da altri e millantate come originali), sui “piani d'azione” (redatti meticolosamente e quasi mai realizzati!) e balle di questo tipo, la verità è che spremere i lavoratori è da sempre il sistema più semplice per aumentare il profitto di un'azienda!
2. Perché il mestiere di imprenditore (o di manager) presuppone capacità, intelligenza, coraggio, inventiva e tante altre virtù che non sempre ci sono, anzi c'è spesso una preoccupante mediocrità di parte della classe imprenditoriale e del management (del settore farmaceutico ma non solo!), che, molto spesso, si limita a copiare strategie fatte da altri, tanto se va male “mal comune mezzo gaudio”! (ovvero è colpa del mercato e non degli imbecilli che lo hanno seguito!). Mi viene in mente un aforisma tratto dal simpatico libretto “Le leggi di Murphy”: “*Il primo mito del management è che esiste!*”
3. Perché oggi un'azienda farmaceutica globalizzata ha bisogno di (parola magica!) “flessibilità”, in quanto è valutata non con un approccio “industriale”, quindi a lungo termine, ma con un approccio “finanziario”, quindi con un'ottica di breve respiro. Questo significa che l'azienda, in funzione del profitto che sta per realizzare nell'immediato, può aggiustare il tiro per l'anno successivo “riducendo i costi” (alias il personale). E' un fatto noto, per esempio, (e questo la dice lunga sulla “umanità del dio mercato”) che, quando un'azienda statunitense licenzia un congruo numero di lavoratori (in gergo taglia i costi), la borsa di New York festeggia con un bel rialzo delle azioni per premiare le scelte “coraggiose ed efficienti” del management della fortunata azienda.
4. Perché il lavoratore precario è ricattabile, non può esigere quanto dovuto dal punto di vista normativo e contrattuale, deve “obbedir tacendo”, è l'ideale per le ambizioni e le necessità di quelle aziende (tutte o quasi!) che delle nefaste regole del “dio mercato” hanno fatto una filosofia e una necessità. Cosa fondamentale, può essere sbattuto fuori in maniera perfettamente legale!

Cosa è stato tentato e cosa è stato fatto per precarizzare il lavoro dipendente?

Il tentativo più spudorato e minaccioso è venuto con l'attacco all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori: questo tentativo ha mirato dritto al cuore dei lavoratori. Chi mai, venendo meno la possibilità del reintegro nel posto di lavoro, avrebbe avuto la possibilità e, diciamo francamente, il coraggio di battersi per i diritti contrattualmente garantiti? Fortunatamente questo insidioso tentativo è fallito, sollecitando però, da parte padronale, una ricerca più sottile e ambiziosa di mezzi che, seppur meno cruenti, portassero allo stesso risultato: rendere precario il lavoro (e il lavoratore)!

Infatti, fallito il tentativo di ottenere “la libertà di licenziare”, le aspettative si sono concentrate su normative “a più basso impatto”, ovvero su aspetti e procedure che, grazie

alla minore percezione della loro pericolosità, fossero più facilmente accettate. Queste aspettative si sono concretizzate, fra l'altro, nella Legge 30/2003 e nel D.Lgs. 276/2003, ovvero la legge Biagi e uno dei decreti applicativi.

Cosa è venuto fuori da queste opere dell'ingegno fatte all'insegna della "flessibilità e della modernità"? Null'altro che un allargamento delle tipologie e delle possibilità di utilizzo dei contratti atipici e un tentativo di minare l'istituto della cessione di ramo d'azienda attraverso il sabotaggio della normativa prevista dall'articolo 2112 del Codice Civile.

Per dirla in maniera brutale, il risultato è questo: io imprenditore non ti posso sbattere fuori quando voglio, ma in ogni caso, prima di assumerti "veramente", ti spremo come un limone, ti catechizzo per bene e mi accerto che tu sia "una persona che non dà fastidio"; quando poi, purtroppo, dovrò proprio assumerti "veramente" (mannaggia che ci sono le quote percentuali da rispettare, perché se potessi ti terrei a vita come interinale), mi riservo comunque di fare una bella "esternalizzazione" e di buttarti fuori "in gruppo".

Dal punto di vista normativo, quali sono i passaggi legislativi e giurisprudenziali che si sono succeduti in questi anni, di concerto con talune volontà politiche e industriali, in tema di "cessione di ramo d'azienda"?

Provo a procedere per gradi.

La cessione d'azienda è normata dall'art. 2112 del Codice Civile. In esso vengono chiariti tre importanti concetti:

- a) in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
- b) l'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento;
- c) l'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza.

In seguito, a maggior tutela dei lavoratori nei trasferimenti d'azienda, è intervenuta la Legge n. 428/1990. Essa ha introdotto:

- 1) una procedura obbligatoria di confronto fra i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali e/o organizzazioni sindacali, chiarendo che il mancato rispetto dell'obbligo dell'esame congiunto fra i datori e i rappresentanti dei lavoratori costituisce "condotta antisindacale", sanzionabile a norma di legge;
- 2) un primo abbozzo del concetto di "ramo d'azienda", quando all'art. 47 fa riferimento, ai fini della procedura di consultazione sindacale, anche al trasferimento di una "unità produttiva".

La prima vera definizione di "ramo d'azienda" è, tuttavia, stata prodotta solo recentemente dal D.Lgs. 18/2001 ("Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti").

Ritengo opportuno riportare in maniera letterale la definizione di ramo d'azienda in esso contenuta: *"un'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata (...), preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità"*.

Secondo gli orientamenti della Cassazione, il ramo d'azienda è funzionalmente autonomo quando è *"in grado di funzionare in modo autonomo"*, senza *"rappresentare, al contrario, il prodotto dello smembramento di frazioni non autosufficienti e non coordinate tra loro, né una mera espulsione di ciò che si riveli essere pura eccedenza di personale"*.

Si deve trattare, in pratica, *"di una piccola azienda nell'azienda"*.

Secondo i pronunciamenti della Cassazione, infine, *“il ramo d’azienda deve essere in grado di funzionare in modo autonomo, al punto da potere essere separabile dall’intero complesso aziendale, sia sul piano produttivo, sia su quello gestionale ed organizzativo. Non deve, peraltro, necessitare nella fase realizzativa o produttiva di significativi interventi di elementi estranei, riuscendo a produrre autonomamente un bene da inserire nel mercato.”*

A tentare di sabotare e smantellare quest’apparato legislativo e giurisprudenziale, garantista nei confronti dei lavoratori, è intervenuto il D.Lgs. 276/2003, che, in barba alle precedenti normative italiane ed europee, all’art. 32 ha operato una ridefinizione del ramo d’azienda, qualificandolo come *“un’articolazione funzionalmente autonoma di un’attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario (acquirente n.d.r). al momento del suo trasferimento”*.

Rispetto alla normativa precedente, il decreto ha introdotto novità piuttosto evidenti:

- a) elimina il fondamentale inciso *“preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità”*;
- b) consente l’individuazione dell’articolazione funzionalmente autonoma in maniera totalmente arbitraria da parte dei due contraenti: secondo il ragionamento da cui discende la norma, qualsiasi pezzo di un’azienda può diventare un “ramo”, purchè il cedente e l’acquirente lo identifichino come tale!
- c) consente l’ identificazione del ramo da cedere al momento del trasferimento, come se un ramo d’azienda si potesse individuare all’atto della stipula del contratto di cessione!

Tale strabiliante tentativo di scardinare diritti acquisiti è stato contraddetto in maniera ineccepibile ed esemplare dalla Cassazione, con una serie di sentenze (n. 13068 del 17/05/2005, n. 20012 del 17/10/2005, n. 206 del 10/06/2004 e n. 6292 del 22/03/2006).

In effetti, da un’analisi comparata delle sentenze citate, emerge un dato d’assoluto rilievo: la Corte suprema, tornata sulla questione della cessione di ramo d’azienda, a distanza di oltre due anni dalle modifiche all’art. 2112 del Codice Civile introdotte dal D.Lgs. 276/2003, riconferma in maniera ferma e autorevole gli orientamenti raggiunti in materia prima della riforma. Nei suoi pronunciamenti più recenti, infatti, la Cassazione afferma, fra l’altro, che: *“La cessione di ramo d’azienda è legittima solo se la struttura è dotata di pregressa autonomia organizzativa ed è idonea, già all’atto della cessione, a costituire un’entità economica unitaria, finalizzata allo svolgimento di un’attività volta alla produzione di beni e servizi. In assenza di tali requisiti, non si può parlare di cessione di ramo d’azienda, ma di mera cessione di contratti di lavoro per il perfezionamento del quale è indispensabile il consenso dei lavoratori.”*

In conclusione, dunque, la Cassazione, attribuendo rilievo al requisito dell’autonomia organizzativa del ramo d’azienda ceduto, che deve risultare antecedente alla cessione e deve presentarsi come idoneo al perseguimento dei fini dell’impresa, sembra aver ritenuto irrilevanti le insidiose modifiche introdotte dal D.Lgs. 276/2003.

Per questo motivo, va ripetuto con chiarezza, ove non sia ravvisabile l’autonomia funzionale di un’attività ceduta, si tratta di una cessione di ramo illegittima se non fraudolenta. Ove tale autonomia funzionale non sia ravvisabile, è da ritenersi indispensabile il consenso scritto dei lavoratori, ai sensi dell’art. 1406 del Codice Civile.

Tornando al caso Pfizer: cosa succederà?

E’ difficile prevederlo.

L’assenza di qualsiasi struttura sindacale interna fa mancare uno dei punti di riferimento per i colleghi e rende più difficile (ma non impossibile!) organizzare forme di lotta e attività di coordinamento vertenziale.

In ogni caso, per quanto concerne S.L.F./Cobas, riteniamo che la cessione delle due linee della Pfizer (fra l'altro corrono già voci della possibile cessione di una terza linea!) abbia profili di legittimità piuttosto dubbi e aspetti di incerta regolarità.

Ci rivolgeremo, pertanto, al Ministero del Lavoro e alle Commissioni permanenti della Camera e del Senato per chiedere una verifica approfondita della correttezza delle scelte attuate e un attento esame dei profili di legittimità delle procedure avviate dalla Pfizer.

Angelo Vitale
S.L.F./Cobas