



Roma, 21 Dicembre 2016

CIRCOLARE N. 24/2016

Prot. 184/2016
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: La nuova disciplina in materia di cambio d'appalto.

Come già riportato nella Circolare Assiv n. 17/2016 del 14 Luglio 2016, a seguito delle valutazioni effettuate dalla Commissione Europea, che ha ritenuto la previgente disciplina sul "cambio appalto", contenuta nell'art. n. 29, comma 3, del D.Lgs. n. 276/03, "in contrasto con le regole comunitarie", in quanto restringeva in modo illegittimo l'ambito di applicazione sul trasferimento di azienda contenute nell'art. 2112 del c.c., il Legislatore italiano è intervenuto modificando il tenore del comma 3 dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/03 con effetto dal 23 Luglio 2016.

Ribaltando la prospettiva precedente, in forza della quale l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto, a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, o di clausola del contratto di appalto, non costituiva trasferimento di azienda o di parte di azienda, con conseguente inapplicabilità della disciplina rinvenibile nell'art. 2112 c.c., sulla scorta delle osservazioni fornite dai Servizi della Commissione, il Legislatore italiano, con l'intento di sanare il caso, ha modificato il testo del comma 3 dell'art. 29 D.Lgs. n. 276/03 con effetto dal 23 Luglio 2016, stabilendo che ***"l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o di clausola del contratto di appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento di azienda o di parte di azienda"***.

Il nuovo testo della norma, quindi, anziché affermare che l'acquisizione del personale dell'appaltatore uscente non costituisce, in se per sé considerato, trasferimento di azienda, individua, invece, le ulteriori condizioni che devono necessariamente sussistere affinché tale acquisizione non costituisca trasferimento di azienda: in pratica la nuova norma afferma al contrario, che, in assenza delle condizioni sopra indicate, l'acquisizione del personale dell'appaltatore uscente da parte del nuovo soggetto che si è aggiudicato il contratto di appalto, costituisce trasferimento di azienda con la piena applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c..



Alla luce di quanto sopra appare evidente la necessità di rivedere anche nel nostro CCNL, che è in corso di rinnovo, la disciplina delle clausole contrattuali relative al cd. "Cambio di Appalto", al fine di renderle, se possibile, coerenti con il tenore della nuova norma.

Sulla questione che, per la sua delicatezza e rilevanza, è oggetto di valutazione in varie sedi, fra le quali anche una Commissione ad hoc costituita presso Confindustria alla quale partecipa anche la nostra Associazione, si allega un interessante approfondimento effettuato dall'Avvocato Luigi Andrea Cosattini, pubblicato nel n. 11/2016 della rivista "Il Lavoro nella Giurisprudenza" edita da Ipsoa.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

All.

-Approfondimento dell'Avv. Luigi Andrea Cosattini – Rivista n. 11/2016 "Il Lavoro nella Giurisprudenza"

Procedure di cambio appalto e trasferimento di ramo d'azienda

Cambio appalto e trasferimento d'azienda: un intervento normativo poco meditato

di Luigi Andrea Cosattini - Avvocato in Bologna

Con la L. n. 122/2016 il Legislatore, "pressato" da esigenze di adeguamento alla normativa comunitaria, ha modificato il testo dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 in materia di effetti del subentro negli appalti di opere e servizi; in particolare, superando l'impostazione del testo previgente, ha indicato le condizioni necessarie affinché il subentro non costituisca trasferimento d'azienda o di ramo di essa. Il nuovo testo apre però la strada a dubbi e questioni delle quali il Legislatore non sembra aver compiutamente valutato la portata, e rischia di scardinare un settore nel quale la contrattazione collettiva aveva consentito di raggiungere un accettabile equilibrio.

La disciplina ante riforma ed il problematico discrimine fra trasferimento d'azienda e mero subentro nelle attività oggetto di appalto

L'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 contiene la disciplina riguardante gli appalti di opere e servizi, ed è senza dubbio una delle norme più travagliate del decreto: ha infatti formato oggetto di molteplici interventi ad opera del Legislatore (1), che a più riprese ne ha mutato il testo e la portata aggiungendo fra l'altro il comma 3 bis (che introduce la possibilità per il lavoratore, in caso di appalto illecito, di chiedere la costituzione del rapporto di lavoro direttamente in capo al committente) ed il comma 3 ter (che esclude la responsabilità solidale nel caso in cui il committente sia una persona fisica che non riveste la qualifica di imprenditore o professionista). Esso delinea al comma 1 la distinzione fra l'appalto lecito e le forme di somministrazione illecita di manodopera, mentre al comma 2 regola la complessa e tormentata materia della responsabilità solidale del committente in merito alle obbligazioni retributive e contributive nei confronti dei dipendenti degli appaltatori e dei subappaltatori.

Il comma 3 disciplina la fattispecie del subentro di un nuovo appaltatore nella gestione di un appalto di opere o servizi precedentemente gestito da altro soggetto giuridico; nella formulazione antecedente alle modifiche apportate, con effetto dal 23 luglio 2016, dall'art. 30 della L. 7 luglio 2016, n. 122 (2), esso stabiliva che "L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda". La scelta del Legislatore era quindi stata, originariamente, nel senso di escludere che la mera successione di un appaltatore ad un altro nella gestione delle medesime attività potesse di per sé integrare, in assenza di ulteriori elementi qualificanti, la fattispecie del trasferimento di azienda o di ramo di essa, con conseguente inapplicabilità della disciplina di essa rinvenibile nell'art. 2112 c.c.

A dire il vero, già all'epoca la necessità di introdurre nell'ordinamento una norma specificatamente dedicata a disciplinare la fattispecie della successione negli appalti poteva apparire dubbia. Essendo

(1) A partire dal 2004, con il D.Lgs. n. 151/2004, e poi ancora con la L. n. 296/2006, con il D.L. n. 5/2012 convertito in L. n. 35/2012, con la L. n. 92/2012, con il D.L. 28 giugno 2013, n. 76, con il D.Lgs. n. 175/2014, ed infine con la L. n. 122/2016.

(2) Rubricata "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge europea 2015-2016".

già presente nel nostro ordinamento la nozione giuslavoristica di trasferimento d'azienda di cui all'art. 2112 c.c., era legittimo chiedersi quale bisogno ci fosse di specificare con una norma *ad hoc* che l'acquisizione del personale a seguito di successione nell'appalto non costituisce trasferimento d'azienda; essa, in sostanza, poteva avere solo due interpretazioni: o si trattava di una norma meramente ricognitiva della nozione di trasferimento d'azienda già delineata dall'art. 2112 c.c. e dell'interpretazione fornita da dottrina e giurisprudenza (della cui utilità, appunto, era più che lecito dubitare) (3); oppure si trattava di una norma di portata volutamente derogatoria (4), aprendo con ciò la strada, però, a seri e consistenti problemi di compatibilità con la normativa comunitaria (5). Ciò in quanto la norma comunitaria di riferimento in materia è costituita, com'è noto, dalla Dir. 2001/23/CE del 12 marzo 2001 "concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti", il cui articolo 1 stabilisce che "1. a) La presente direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione. b) Fatta salva la lettera a) e le disposizioni seguenti del presente articolo, è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria"; una nozione, quindi,

sufficientemente ampia da far ritenere che ad essa debba essere ricondotta anche la successione nell'appalto.

In realtà, la norma introdotta dal Legislatore nel 2003 trovava verosimilmente la propria ragione di esistere proprio in considerazione dell'ancora dubbia delimitazione, anche alla luce dei plurimi e non sempre univoci interventi della giurisprudenza interna e di quella comunitaria, del fenomeno del trasferimento d'azienda (o di ramo di essa) (6). Delimitazione che si appalesava incerta soprattutto negli appalti c.d. "labour intensive", vale a dire quelli nei quali la prestazione di manodopera assume un rilievo preminente su tutti gli altri fattori della produzione. Superato in senso favorevole il dubbio in merito alla possibilità di ravvisare la fattispecie del trasferimento d'azienda anche nell'ipotesi in cui manchi un rapporto contrattuale diretto tra cedente il cessionario (7), risultava tuttavia non del tutto sopito il dibattito sulla riconducibilità al fenomeno del trasferimento d'azienda dei casi in cui il passaggio da un imprenditore ad un altro avesse ad oggetto solo un gruppo di lavoratori, senza trasferimento di beni strumentali di apprezzabile rilevanza. In considerazione di ciò la scelta del Legislatore del 2003 di intervenire nel dibattito, specificando che la mera acquisizione del personale già impiegato nell'appalto non è condizione sufficiente per integrare gli estremi del trasferimento d'azienda, non era del tutto priva di significato.

Il corso degli anni ha visto a tale proposito svilupparsi, sia nell'ambito della giurisprudenza comunitaria (8) sia nell'ambito della giurisprudenza interna (9), la tesi secondo la quale è ravvisabile la fat-

(3) In tal senso affermava M.T. Carinci, in "Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo", Torino, 2010, 144 e 145, che la norma "si limita a confermare il disposto dell'art. 2112 c.c."

(4) Così Alvino, "La tutela del lavoro nell'appalto", in Amoroso - Di Cerbo - Maresca, "Diritto del lavoro", I, Milano, 2013, 1517 ss.

(5) Sul punto v. Lepore, "Commento art. 2112 c.c.", in *Commentario breve alle leggi sul lavoro* diretto da De Luca Tamajo - Mazzotta, Padova, 2013, 562.

(6) Il tema è noto ed era ampiamente dibattuto sia in dottrina che in giurisprudenza già prima dell'emanazione del D.Lgs. n. 276/2003; senza voler appesantire la trattazione, sarà utile ricordare che ancora nel 1999 Vallebona evidenziava che "La successione di un imprenditore ad un altro nella gestione di un servizio concesso in appalto non costituisce trasferimento d'azienda, poiché non si verifica il passaggio di un complesso di beni organizzati tra il vecchio e il nuovo appaltatore": Vallebona, *Successione nell'appalto e tutela dei posti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, II, 217 ss.; in giurisprudenza, affermava la S.C. che è configurabile il trasferimento d'azienda in ipotesi di successione nell'appalto di un servizio "sempre che si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità, ma tale da ren-

dere possibile lo svolgimento di una specifica impresa realizzabile anche in due fasi per effetto della intermediazione di un terzo": Cass. 13 gennaio 2005, n. 493, in *Or. giur. lav.*, 2005, I, 275, nt. Alvino.

(7) In tal senso, da ultimo, Cass., Sez. lav., 12 aprile 2016, n. 7121, sent.; ma v. già Cass., Sez. lav., 16 maggio 2013, n. 11918, in *Giur. it.*, 2014, 1165, n. Sambati; Cass., Sez. lav., 7 dicembre 2006, n. 26215, in questa *Rivista*, 2007, 483, n. Girardi, ha evidenziato che "la cessione può essere e effettuata anche in due fasi per effetto dell'intermediazione di un terzo".

(8) La Corte di Giustizia si è espressa in tal senso, fra l'altro, con le sentt. 10 dicembre 1998, nn. 127/96, 229/96 e 74/97, Vidal e 10 dicembre 1998, nn. 173/96, 24/96, Hidalgo; più recentemente, ha affermato Corte di Giustizia UE, Grande Sez., 6 settembre 2011, n. 108/10, sent. che "La qualificazione del gruppo di lavoratori quale entità economica non può essere esclusa pertanto per il fatto che detta entità non comprende, a parte il citato personale, elementi patrimoniali materiali o immateriali".

(9) Cass., Sez. lav., 30 dicembre 2003, n. 19842, in *Foro it.*, 2004, I, 1095, n. R. Cosio, e poi ancora fra le altre Cass. 4 dicembre 2012, n. 21711, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, II, 604, nt. Gianni; Cass., Sez. lav., 5 marzo 2008, n. 5932, in questa *Rivista*, 2008, 773.

tispecie del trasferimento di ramo d'azienda anche nell'ipotesi in cui oggetto del trasferimento sia soltanto un gruppo di lavoratori dotati di autonoma capacità produttiva e caratterizzati da un peculiare *know how*, tale da renderli identificabili come autonoma fonte di attività produttiva. Non sono mancate però nel tempo voci discordi, che hanno ritenuto necessario per configurare il trasferimento di ramo d'azienda il passaggio, oltre che di dipendenti, anche di beni materiali o immateriali di rilievo non trascurabile (10). Sintomatica della difficoltà di delimitare la fattispecie è la recente Cass. n. 7121/2016 (11), ove in motivazione da un lato si afferma che "Il trasferimento d'azienda è pertanto configurabile anche in ipotesi di successione nell'appalto di un servizio, sempre che si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità, e tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa", dall'altro si aggiunge che "è configurabile il trasferimento di un ramo di azienda pure nel caso in cui la cessione abbia ad oggetto anche solo un gruppo di dipendenti dotati di particolari competenze che siano stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti ed idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili": considerazioni che rendono quanto meno difficile tracciare una linea netta fra le ipotesi in cui il cambio di appalto è riconducibile alla fattispecie del trasferimento d'azienda e quelle in cui invece non lo è.

Gli effetti dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 e della sua portata verosimilmente derogatoria alla normativa comunitaria (o quantomeno ad un consistente filone interpretativo di essa) non sono sfuggiti al vaglio della giurisprudenza. Fin da subito, infatti, i giudici si sono preoccupati di interpretare la norma in senso "comunitariamente" orientato, e segnatamente nel senso che essa si limita a stabilire il principio secondo il quale non vi è trasferimento di azienda per il solo fatto che vi è acquisizione di personale da parte

dell'appaltatore subentrante, mentre essa non esclude che, qualora ne ricorrano gli ulteriori presupposti, il subentro di un nuovo appaltatore costituisca un trasferimento d'azienda o di parte d'azienda. In tal senso si è andato quindi via via consolidando l'orientamento secondo il quale "Il trasferimento d'azienda è pertanto configurabile anche in ipotesi di successione nell'appalto di un servizio, sempre che si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità, e tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa" (12). L'interpretazione dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 si è quindi sviluppata in senso restrittivo, specificando che la fattispecie della successione nell'appalto rimaneva esclusa dalla disciplina di cui all'art. 2112 c.c. in materia di trasferimento d'azienda esclusivamente ove il fenomeno successorio fosse costituito dalla sola assunzione dei lavoratori impiegati nell'appalto e non fosse accompagnato da ulteriori elementi qualificanti, individuati nel passaggio fra l'appaltatore uscente e quello subentrante di beni strumentali di rilevanza non trascurabile.

La genesi della modifica

Gli approdi giurisprudenziali sopra menzionati non sono sembrati in grado di fornire uno stabile punto di equilibrio fra la nozione di trasferimento d'azienda espressa dalla S.C. negli ultimi anni e l'indicazione fornita dal comma 3 dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003; ed infatti se tale norma stabiliva che l'assunzione del personale a seguito di successione nell'appalto non costituiva di per sé trasferimento d'azienda, essendo invece necessari ulteriori elementi qualificanti, d'altra parte non mancavano sentenze di legittimità che riconducevano alla fattispecie del trasferimento d'azienda proprio casi nei quali il passaggio aveva ad oggetto solo un gruppo stabile ed organizzato di persone, pur in mancanza di cessione di beni strumentali; da ultimo la già ci-

(10) Cass. 19 aprile 2003, n. 6388, in *Riv. giur. lav.*, 2003, II, 726; Cass. 25 ottobre 2002, n. 15105, in *Foro it.*, 2003, I, 104, con nota di richiami, e 458, con nota di R. Cosio; più di recente, Cass., Sez. lav., 15 aprile 2014, n. 8756, in *Riv. giur. lav.*, 2014, II, 426 (m), nt. M. Pallini, e in *Giur. it.*, 2015, 426 ss., nt. di V. De Stefano; Cass., Sez. lav., 9 marzo 2015, n. 4672, sent.

(11) Già citata alla nt. 4.

(12) Così fra le più recenti Cass., Sez. lav., 16 maggio 2013, n. 11918, cit., ed in termini analoghi la già citata Cass., Sez. lav., 12 aprile 2016, n. 7121, cit., che richiama i precedenti conformi della stessa S.C. e della Corte di Giustizia; per la giurisprudenza di merito v. Trib. Pisa 13 novembre 2013: "L'art. 29, 3° comma, d.leg. n. 276 del 2003 non può interpretarsi nel senso della necessaria esclusione del trasferimento d'azienda

ex art. 2112 c.c. in ogni caso di formale successione di appaltatori con trasferimento dall'uno all'altro di personale impiegato nell'appalto, piuttosto tale norma va intesa nel senso della inidoneità del solo trasferimento di personale tra appaltatori di uno stesso servizio a far ritenere ex se l'esistenza di un trasferimento d'azienda.", in *Arg. dir. lav.*, 2014, 765, n. Fontana; Trib. Roma 9 giugno 2005 "L'art. 29, 3° comma, d.leg. n. 276/2003, non può interpretarsi nel senso che in ogni ipotesi di subentro di un appaltatore a un altro debba escludersi *ex lege* il trasferimento di azienda, poiché tale lettura sarebbe in aperto contrasto con la normativa comunitaria, piuttosto tale norma va intesa nel senso che nei cambi di gestione non vi è trasferimento di azienda per il solo fatto che vi sia 'acquisizione di personale'", in *Riv. giur. lav.*, 2005, II, 678, n. Mancuso.

tata Cass. n. 7121/2016 (13), secondo la quale deve essere ricondotta alla fattispecie del trasferimento d'azienda anche l'acquisizione di un complesso stabile organizzato di persone quando non occorrono mezzi patrimoniali per l'esercizio dell'attività economica. Ed allora delle due l'una: o il solo passaggio di un gruppo di lavoratori stabilmente organizzato per l'esecuzione di una determinata attività (fattispecie che ben si attaglia all'ipotesi di un gruppo di lavoratori stabilmente adibito allo svolgimento di un'opera o un servizio oggetto di contratto di appalto), pur in assenza di trasferimento di beni strumentali, rientrava nella fattispecie di cui all'articolo 2112 c.c., ma in tal caso ci si scontrava ineludibilmente con la previsione del "vecchio" comma 3 dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003; oppure tale fattispecie doveva ritenersi esclusa dall'ambito del trasferimento d'azienda in virtù di quanto disposto da tale norma, ma allora l'interpretazione del fenomeno supportata dalla S.C. (14) risultava contraria al dettato normativo.

Nonostante l'interpretazione "adeguatrice" della S.C. e della giurisprudenza di merito nazionale, quindi, la formulazione originaria della norma non si è sottratta alle accuse di essere in contrasto con la disciplina comunitaria in materia di tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di azienda, ed in particolare con quanto disposto dalla Dir. 2001/23/CE del 12 marzo 2001.

I Servizi della Commissione europea, infatti, hanno esaminato la fattispecie con il Caso EU Pilot 7622/15/EMPL (15), ed ai fini della valutazione della compatibilità dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 con la disciplina dell'UE hanno reputato insufficienti le conclusioni alle quali la giurisprudenza italiana era giunta. In particolare, i Servizi della Commissione hanno ritenuto la disciplina sul "cambio appalto" contenuta nell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/03 "in contrasto con le regole comunitarie" e, nello specifico, con la direttiva 2001/23/CE del Consiglio, in quanto restringerebbe in modo illegittimo l'ambito di applicazione delle regole sul trasferimento d'azienda contenute nell'articolo 2112 del Codice civile; in sostanza, pur tenendo in considerazione le conclusioni alle quali

è giunta la giurisprudenza interna italiana, hanno ritenuto che l'interpretazione letterale della norma escluda la configurazione del subentro nell'appalto come trasferimento d'azienda o di parte d'azienda in tutti i casi in cui il medesimo subentro non sia accompagnato (oltre che dal passaggio del personale) da un trasferimento di beni di "non trascurabile entità"; essi hanno quindi reputato dubbia la compatibilità della norma interna con la disciplina comunitaria in quanto le sentenze della Corte di cassazione, così come ricostruite dalla Commissione, sosterebbero un'interpretazione della norma che esclude la configurazione del subentro nell'appalto come trasferimento d'azienda o di parte d'azienda in tutti i casi in cui il medesimo subentro non sia accompagnato, oltre che dal passaggio del personale, da un trasferimento di beni di "non trascurabile entità".

Il nuovo testo: una prospettiva ribaltata

Sulla scorta delle osservazioni e delle indicazioni fornite dai Servizi della Commissione in esito all'istruttoria esperita, il Legislatore italiano ha preso in considerazione la scelta di modificare il tenore del comma 3 dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003. Ha quindi introdotto nella L. 7 luglio 2016, n. 122, con effetto dal 23 luglio 2016, l'art. 30 (che modifica il tenore dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003) proprio con l'intento di sanare il caso EU Pilot 7622/15/EMPL. Il nuovo testo dell'art. 29, comma 3 stabilisce che "L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda". Ribaltando la prospettiva precedente, dunque, anziché affermare che l'acquisizione del personale dell'appaltatore uscente non costituisce, in sé e per sé considerata, trasferimento d'azienda, individua invece le condizioni che devono necessariamente sussistere

(13) Ma nello stesso senso anche Cass. 4 dicembre 2012, n. 21711, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, II, 604, nt. Gianni; Cass., Sez. lav., 5 marzo 2008, n. 5932, in questa *Rivista*, 2008, 773.

(14) Che a sua volta l'ha mutuata dalla giurisprudenza comunitaria.

(15) Il sistema EU Pilot, lanciato nel 2008 dalla Comunicazione della Commissione "Un'Europa dei risultati - Applicazione del diritto comunitario", rappresenta un meccanismo di risoluzione dei problemi di implementazione del diritto dell'Unio-

ne europea e di scambio di informazioni tra la Commissione e gli Stati membri concepito per la fase antecedente all'apertura formale della procedura di infrazione ex art. 258 TFUE. EU Pilot è dunque il mezzo che ha la Commissione per comunicare con gli Stati membri su tematiche che pongono questioni riguardanti la corretta applicazione del diritto dell'UE o la conformità della legislazione nazionale al diritto dell'UE in una fase iniziale.

affinché tale acquisizione non costituisca trasferimento d'azienda; così facendo, con tutta evidenza, afferma *a contrario* (e neppure tanto implicitamente) che in assenza delle condizioni indicate l'acquisizione del personale dell'appaltatore uscente va necessariamente ricondotta alla fattispecie del trasferimento d'azienda.

In virtù del nuovo testo normativo due sono gli elementi necessari e qualificanti per escludere la sussunzione del subentro nell'ambito della nozione giuslavoristica di trasferimento d'azienda: (i) le qualità soggettive del soggetto subentrante e (ii) l'oggettiva "discontinuità imprenditoriale".

Il primo requisito sembra essere di più agevole interpretazione: appare piuttosto evidente il richiamo alla necessità che il soggetto subentrante sia dotato di una propria ed autonoma organizzazione imprenditoriale e produttiva, con assunzione del conseguente rischio d'impresa, di modo che si possano ragionevolmente escludere le fattispecie di illegittima interposizione di manodopera che pure molto spesso inquinano il settore degli appalti, soprattutto di quelli cosiddetti *labour intensive*. Il richiamo è alla disciplina di cui al comma 1 dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003, ed il contenuto del comma 3 novellato appare in tal senso come un corollario dello sforzo del Legislatore di distinguere le fattispecie nelle quali legittimamente un imprenditore decide di affidare ad un diverso ed autonomo soggetto l'esecuzione di opere o servizi complementari o comunque funzionali al proprio ciclo produttivo da quelle, ancora oggi illecite ove non riconducibili alle specifiche fattispecie della somministrazione di lavoro regolata dalla legge, di mera fornitura di manodopera. Su tale aspetto della novella non sembra dunque che possano sorgere particolari problematiche applicative o interpretative, dovendosi dar seguito e continuità ad un percorso ermeneutico già da tempo avviato in dottrina ed in giurisprudenza (16).

Ben più problematica appare la lettura del secondo requisito, identificato dal Legislatore negli "elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa". Mi sembra che non si possa dubitare del fatto che mentre il requisito rife-

rito alle caratteristiche del "nuovo appaltatore" ha una connotazione soggettiva legata appunto ai requisiti strutturali di tale soggetto, il richiamo alla "discontinuità d'impresa" debba essere invece riferito alla tipologia dell'attività svolta in esecuzione dell'appalto oggetto di successione, ed avere quindi una connotazione prettamente oggettiva; ed in proposito mi sembra che l'attenzione debba essere appunto incentrata sul concetto di "discontinuità d'impresa", idonea a far sì che l'impresa del subentrante abbia una "identità" diversa da quella del soggetto uscente (17): ove c'è discontinuità fra le due imprese non c'è identità fra di esse e viceversa. Se tale assunto risulta corretto, oggetto di indagine al fine di verificare se la fattispecie concreta debba essere ricondotta all'alveo del trasferimento d'azienda oppure no devono essere le caratteristiche concrete ed operative dell'attività oggetto di appalto: ove le prestazioni richieste all'appaltatore subentrante siano sostanzialmente analoghe o sovrapponibili a quelle già svolte dall'appaltatore uscente, allora il requisito della "discontinuità d'impresa" non potrà dirsi sussistente e l'acquisizione del personale addetto all'appalto dovrà essere ricondotto alla disciplina del trasferimento d'azienda. Ove invece l'attività richiesta all'appaltatore subentrante sia "ontologicamente" diversa da quella precedentemente svolta dall'appaltatore uscente, allora il requisito della "discontinuità" risulterà essere presente e la fattispecie risulterà estranea al perimetro del trasferimento d'azienda.

Così delineata in astratto, la questione potrebbe apparire relativamente semplice; ma è evidente che essa risulta invece tutt'altro che agevole ove si passi dal piano astratto a quello del caso concreto. Occorre infatti chiedersi, ad esempio, se gli elementi di "discontinuità" debbano necessariamente riguardare la tipologia dell'attività oggetto di appalto (ad esempio, in un servizio di mensa passare dai pasti realizzati *in loco* ai pasti cc.dd. "veicolati", cioè confezionati in una cucina centralizzata e poi consegnati alle varie strutture clienti), o possano ad esempio limitarsi alle sole modalità organizzative finalizzate allo svolgimento di un'attività che è invece sostanzialmente sempre la stessa (ad esem-

(16) V. ad esempio Trib. Firenze, Sez. lav., 28 ottobre 2014, in *Banca Dati Pluris*, che richiede per evitare la fattispecie interpositoria illecita la sussistenza di un'impresa "autentica" e "una reale autonomia produttiva ed organizzativa"; nello stesso senso Trib. Genova Sez. lav., 6 aprile 2012.

(17) Il concetto di "identità di impresa" ricorre sia nella normativa e nella giurisprudenza comunitarie, sia nella normativa e nella giurisprudenza italiane, proprio al fine di delineare la fattispecie del trasferimento d'azienda; v. ad esempio per la

normativa comunitaria l'art. 1 della Dir. 77/187/CEE, come modificato dalla Dir. 98/50/CE; per quella interna il comma 5 dell'art. 2112 c.c., ove si fa ricondurre al trasferimento d'impresa il mutamento di titolarità di un'attività economica organizzata "che conserva nel trasferimento la sua identità"; per la giurisprudenza comunitaria, la sentenza Corte giust. 11 marzo 1997 (causa 13/95), *Suzen c. Zehnacker*, in *Foro It.*, 1998, IV, 437, n. Cosio; per quella interna, Cass., Sez. lav., 21 agosto 2015, n. 17063.

pio, nell'ipotesi di esecuzione dei medesimi servizi con l'utilizzo di macchinari anziché manualmente, ovvero con un diverso sistema di beni strumentali e personale); oppure ancora se sia ravvisabile la "discontinuità" ove la tipologia dell'attività ed i beni strumentali usati siano gli stessi, ma cambi (in modo più o meno significativo) il modello organizzativo del personale addetto all'esecuzione dell'attività oggetto di appalto; per giungere, ancora, alle ipotesi (tutt'altro che infrequenti) nelle quali l'attività oggetto di appalto rimane la stessa, e così pure il modello organizzativo di essa, ma ne cambia la "quantità", come ad esempio nel caso in cui oggetto di appalto siano sempre servizi di pulizia, ma svolti con minore ampiezza o frequenza.

Occorre quindi verificare volta per volta se l'oggetto dell'appalto ovvero le concrete modalità di realizzazione dell'opera o del servizio sono a tal punto disomogenee e non sovrapponibili da poter affermare che si tratta di qualcosa di diverso, di "altro" rispetto a quanto in precedenza realizzato dall'appaltatore uscente. Se alla nuova disciplina si vuole dare un senso, ritengo che della nozione di "discontinuità d'impresa" non possa darsi un'interpretazione ampia a tal punto da ritenere sufficiente la sola diversità quantitativa o la sola modifica dell'organizzazione del personale; ostano a tale opzione ermeneutica, a mio parere, la finalità della norma, che è quella di delimitare le ipotesi di esclusione dall'ambito di applicazione dell'articolo 2112 c.c., ed il fatto che la discontinuità debba riguardare l'organizzazione imprenditoriale dell'attività. E così, per tornare agli esempi concreti, dovrebbe risultare senz'altro integrato il requisito della "discontinuità" nel caso in cui, nell'esecuzione di servizi di vigilanza, si passi dal piantonamento con personale presente sul posto a sistemi di videosorveglianza da remoto, mentre dovrebbe risultare esclusa la sussistenza del requisito ove un servizio di pattugliamento notturno a favore del committente venga realizzato dall'appaltatore subentrante semplicemente con un minor impiego di personale

o garantendo un minor numero di passaggi presso l'obiettivo tutelato. È peraltro evidente che il concetto è scivoloso e si presta ad un'ampia gamma di dubbi interpretativi; che dire, infatti, delle ipotesi (anch'esse tutt'altro che infrequenti) in cui la stessa attività di gestione logistica del magazzino che l'appaltatore uscente svolgeva nell'ambito del sito produttivo del committente venga poi svolta dall'appaltatore subentrante in un luogo diverso? Qualche indicazione utile si può trarre dal tenore delle clausole sociali che oggi disciplinano le fattispecie (18), ma è chiaro che solo il vaglio della giurisprudenza potrà consentire di affinare il concetto e risolvere quantomeno una parte dei dubbi interpretativi.

Un intervento normativo che crea più problemi di quanti non ne risolve

Che il settore del "cambio appalto" sentisse la necessità di un intervento del Legislatore per modificare lo *status quo* non mi sembra proprio. Anzi, si può dire che la materia aveva trovato una sorta di equilibrio (per quanto non scevro da difficoltà), una dimensione sufficientemente stabile, a prescindere dagli interventi del Legislatore ed anzi quasi disinteressandosi di essi. È stata infatti l'attività negoziale delle parti sociali a tessere le fila di una regolamentazione che, sebbene non sempre chiara ed incontrovertibile, ha consentito di gestire la tematica della successione negli appalti con modalità sufficientemente condivise e limitando le occasioni di ricorso alla tutela giurisdizionale. Le "clausole sociali" introdotte dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di categoria (19) hanno così fornito ai datori di lavoro ed ai lavoratori dei "percorsi guidati" attraverso i quali, anche prevedendo procedure di consultazioni sindacale, è stato possibile gestire il passaggio del personale addetto all'appalto dall'appaltatore uscente a quello subentrante senza eccessivi problemi e, soprattutto, riducendo le fattispecie contenziose (20). Merita

(18) Il CCNL Servizi assistenziali ANASTE prevede ad esempio deroghe all'obbligo di assunzione in caso di "modifiche o mutamenti significativi nell'Organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive o scelte, anche da parte del committente, comportanti eventuali ripercussioni sul dato occupazionale"; l'art. 4 del CCNL Multiservizi distingue le ipotesi di "cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali" da quelle di "cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali".

(19) Solo per citare alcuni degli esempi più noti, l'art. 4 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da im-

prese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi; l'art. 6 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali, gli artt. 24 ss. del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari; l'art. 9 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo ANASTE, e così molti altri.

(20) Che ci sono, ovviamente, ma non sono poi così diffuse rispetto al numero di lavoratori coinvolti in procedure di cambio appalto; si segnalano ad esempio interventi in materia di repressione della concotta antisindacale per violazione delle

però di essere sottolineato il fatto che, pur nella diversità delle soluzioni adottate da ciascun contratto collettivo, esse si contraddistinguono per un dato comune: la procedura di passaggio si attua tramite la cessazione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore uscente e la (più o meno obbligatoria e/o vincolante, a seconda dei casi) assunzione del dipendente da parte dell'appaltatore subentrante con un nuovo contratto di lavoro; si rimane quindi al di fuori dello schema approntato dall'art. 2112 c.c. in ipotesi di trasferimento d'azienda o di ramo di essa. E d'altra parte che le procedure di cambio appalto comportassero la cessazione del rapporto di lavoro con l'appaltatore uscente e l'instaurazione di un nuovo e diverso (ancorché con le medesime condizioni) rapporto di lavoro con l'appaltatore subentrante è stato confermato anche dal Legislatore con l'art. 7, comma 4 bis, L. n. 31/2008 (21), ove emerge con chiarezza l'indicazione che esclude la continuità giuridica del rapporto. Alla luce di quanto sopra l'introduzione del nuovo testo dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, nella formulazione scelta dal Legislatore, rischia davvero di avere effetti dirompenti e per più ragioni problematici, dei quali il Legislatore non sembra aver avuto piena consapevolezza. In aggiunta a quelli già menzionati in merito all'individuazione della "discontinuità d'impresa" provo ad elencarne sinteticamente alcuni, ovviamente riferiti all'ipotesi in cui i requisiti richiesti dal nuovo dettato normativo non consentano di escludere la fattispecie dall'ambito del trasferimento d'azienda, in attesa che il dibattito dottrinale e giurisprudenziale faccia emergere tutti gli altri:

(i) ove ne sussistano i requisiti numerici, il cambio di appalto dovrà necessariamente essere preceduto dalla procedura di consultazione di cui all'art. 47 della L. n. 428/1990, la cui omissione integra gli estremi della condotta antisindacale censurabile ai sensi dell'art. 28 S.L. È ben vero che alcuni contratti collettivi già prevedono, nel regolare la fattispecie, procedure obbligatorie di consultazione sindacale; ma è altrettanto vero che molti contratti

collettivi nulla prevedono in proposito, e che comunque le regole procedurali poste dall'art. 47, L. n. 428/1990 sono ben più stringenti rispetto a quelle normalmente presenti nelle clausole della contrattazione collettiva. Solo per fare un esempio, risulterà tutt'altro che agevole individuare la data a ritroso dalla quale far decorrere il termine di 25 giorni entro il quale va aperta la procedura, ove si consideri che l'art. 47 la individua nel momento in cui "sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti": il che è (abbastanza) agevolmente individuabile nell'ipotesi di accordo fra cedente e cessionario in caso di vero e proprio trasferimento d'azienda, ben più problematico in una fattispecie come quella del cambio di appalto, nella quale manca (o meglio, è mancato nell'esperienza fino ad oggi maturata) un rapporto negoziale fra l'appaltatore uscente e quello subentrante ed il passaggio si attua attraverso la formale interposizione del committente;

(ii) molti settori nei quali sono frequenti gli appalti di servizi (penso ad esempio a quelli delle pulizie e della vigilanza) sono caratterizzati dal fatto che il dipendente dell'appaltatore non svolge la sua attività su un solo cantiere, e quindi per un solo appalto riferito ad un solo committente, ma promiscuamente su più cantieri in relazione a più contratti di appalto con diversi committenti. In caso di successione in uno degli appalti ai quali il dipendente è (promiscuamente) addetto risulterà ben difficile regolare la prosecuzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore subentrante solo limitatamente alla porzione di attività svolta su quello specifico appalto;

(iii) dovrà trovare ovviamente applicazione l'intera disciplina di cui all'art. 2112 c.c. I profili problematici a ciò conseguenti non vanno rinvenuti tanto nell'obbligo di mantenere l'intera forza lavoro impiegata nell'appalto (già previsto da molte clausole della contrattazione collettiva), quanto piuttosto nella giuridica continuità del rapporto di lavoro e nella responsabilità solidale. Quanto al primo

procedure previste dalla contrattazione collettiva (ad es. Trib. Milano 8 giugno 2010, in *Riv. crit. dir. lav. privato e pubbl.*, 2010, 373, n. Bernini) ed in materia di delimitazione dell'obbligo di assunzione (ad es. Trib. Milano, Sez. lav., 8 luglio 2013, sent.).

(21) Ai sensi del quale "nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a se-

guito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative".

profilo sarà sufficiente evidenziare che si renderà necessario un accordo fra appaltatore uscente ed appaltatore subentrante quantomeno per l'accollo del TFR maturato alla data del trasferimento, con evidenti problemi di trasferimento di denaro fra l'uno e l'altro e tensioni finanziarie in capo all'appaltatore uscente. Quanto al secondo profilo, si renderà necessaria da parte dell'appaltatore subentrante un'accurata *due diligence* sull'adempimento, da parte dell'appaltatore uscente, delle obbligazioni retributive riferite ai lavoratori oggetto di trasferimento; operazione alla quale l'appaltatore uscente, non avendo alcun obbligo giuridico (e verosimilmente neppure alcun interesse), non è detto che si renda disponibile, nel qual caso l'unica soluzione percorribile sarebbe quella di sottoscrivere con ciascun dipendente trasferito un accordo liberatorio in una delle sedi di cui all'art. 2113 c.c.;

(iv) c'è da chiedersi se, oltre ad integrare la fattispecie giuslavoristica del trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., il passaggio possa/debba essere considerato come vero e proprio trasferimento d'azienda ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2555 ss. c.c. Se così fosse (ed è difficile ipotizzare che non lo sia) le conseguenze sarebbero rilevantisime: si renderebbe infatti necessario un accordo negoziale fra cedente (l'appaltatore uscente) e cessionario (l'appaltatore subentrante) (22) da stipularsi in forma idonea alla iscrizione nel registro delle imprese, e quindi con scrittura privata autenticata o atto pubblico soggetto ad imposta di registro in misura proporzionale (o a tutto concedere fissa, ove non sia previsto alcun corrispettivo); troverebbero applicazione il principio di subentro nei contratti di cui all'art. 2558 c.c. e quello della generale (non riferita, cioè, ai soli debiti verso i lavoratori) solidarietà di cui all'art. 2560 c.c., anche per ciò che riguarda i debiti tributari non risultanti dalle scritture contabili (23); ci si dovrebbe perfino porre la questione del divieto di concorrenza di cui all'art. 2557 c.c.

Per di più, il nuovo dettato normativo fonda sostanzialmente la linea di demarcazione tra ciò che è trasferimento d'azienda e ciò che non lo è sulla base di un elemento (la "discontinuità d'impresa")

(22) A meno che non si voglia ritenere che il trasferimento sia comunque "mediato" dal committente, nel qual caso si dovrebbe intendere che il trasferimento si attua con una fattispecie complessa che vede prima un passaggio dall'appaltatore uscente al committente, poi il passaggio dal committente all'appaltatore subentrante, con esponenziale moltiplicarsi dei problemi sopra menzionati in materia di passaggio del TFR e di responsabilità solidale.

(23) Stabilisce in proposito l'art. 14 del D.Lgs. n. 472 del 18

per molti aspetti nuovo e diverso da quelli sui quali hanno fino ad oggi ragionato dottrina e giurisprudenza, costituiti sostanzialmente dal passaggio o meno di beni strumentali di apprezzabile rilevanza e dalla sussistenza dello stabile coordinamento e della stabile organizzazione dei lavoratori finalizzati alla realizzazione di una prestazione autonomamente valutabile. Rischiano dunque di essere spazzati via anni ed anni di faticosa attività ermeneutica, o quantomeno si rende necessario ricominciare daccapo esaminando le fattispecie concrete anche alla luce del criterio della discontinuità, valutando fra l'altro se il richiamo a tale fattore sia pienamente compatibile con le indicazioni di cui alla Dir. 2001/23/CE del 12 marzo 2001.

Ed ancora, c'è da chiedersi a questo punto come debba essere regolata la fattispecie, giuridicamente diversa ma per molti versi analoga, del conferimento ad un appaltatore di un'attività prima gestita direttamente dal committente, ovvero quella inversa della "reinternalizzazione" in capo al committente di un'attività prima gestita da un appaltatore. Il tenore del nuovo comma 3 dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003 risulta formalmente inapplicabile a tali fattispecie, essendo esso riferito alla "acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore"; ma ha senso ipotizzare un trattamento giuridico differenziato fra le due ipotesi, quella del passaggio fra due diversi appaltatori e quella del passaggio (in un senso o nell'altro) fra committente ed appaltatore?

La realtà, a parere di chi scrive, è che la disciplina del trasferimento d'azienda mal si attaglia alla fattispecie della successione negli appalti (salvi ovviamente i casi in cui essa dissimuli veri e propri trasferimenti d'azienda mascherati), o quantomeno mal si attaglia a tale fattispecie per come essa si è manifestata nell'esperienza applicativa maturata in questi anni. Le complessità formali e sostanziali dell'istituto "trasferimento d'azienda" risultano infatti difficilmente compatibili con un fenomeno che, sebbene delicato e bisognoso di garanzie a tutela dei lavoratori coinvolti, è caratterizzato nell'esperienza corrente da procedure più snelle e conseguenze giuridiche molto meno pervasive.

dicembre 1997 che "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".

E non è affatto detto che gli effetti della nuova disposizione siano nel senso di rafforzare la tutela dei lavoratori. È agevole pensare, infatti, che a questo punto lo sforzo degli operatori coinvolti sarà quello di declinare la fattispecie successoria in modo tale da eliminare (o quantomeno eludere) la continuità imprenditoriale, sottraendosi con ciò non solo alla disciplina del nuovo comma 3 ma anche all'applicazione delle più diffuse clausole della contrattazione collettiva. Ancora, è prevedibile che chi può (e cioè tutti i datori di lavoro che non sono obbligati da clausole del contratto collettivo) gestirà la successione negli appalti solo ed esclusivamente con il proprio personale già in forza, e comunque guardandosi bene dal prevedere l'assunzione di personale già impiegato nell'appalto dall'appaltatore uscente; e che invece nei settori nei quali la contrattazione collettiva prevede l'obbligo di assunzione del personale impiegato nell'appalto si riaprirà fra le parti sociali lo scontro su tale obbligo, attese le diverse conseguenze che oggi esso comporta alla luce del nuovo testo dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003. Anzi, può risultare tutt'altro che peregrina l'idea che le clausole della contrattazione collettiva oggi vigenti risultino a questo punto in contrasto con una disciplina inderogabile di legge, e quindi nulle, con ciò travolgendo anche l'obbligo di assunzione del personale addetto all'appalto che tali clausole prevedono.

Meglio avrebbe fatto, dunque il Legislatore, a non intervenire su questa materia, o comunque (se proprio doveva intervenire, sulla scorta delle pressioni di origine comunitaria) ad intervenire abrogando

del tutto il comma 3 dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003 e lasciando che il fenomeno venisse regolato dall'operato della giurisprudenza, in applicazione degli approdi maturati in tema di trasferimento d'azienda, e dalla contrattazione collettiva. Dobbiamo però arrenderci all'evidenza che l'indirizzo del Legislatore è "interventista" e chiaramente finalizzato a rafforzare l'applicazione della disciplina di cui all'art. 2112 c.c. alle fattispecie di successione nell'appalto. Poco dopo l'intervento normativo sul tenore dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 attuato con la L. n. 122/2016, infatti, il Legislatore è intervenuto nuovamente sull'argomento, con specifico riferimento alla fattispecie degli appalti delle società a partecipazione pubblica. Stabilisce infatti l'art. 24, comma 9, D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (24) che "All'esclusivo fine di favorire i processi di cui al presente articolo, in occasione della prima gara successiva alla cessazione dell'affidamento in favore della società a controllo pubblico interessata da tali processi, il rapporto di lavoro del personale già impiegato nell'appalto o nella concessione continua con il subentrante nell'appalto o nella concessione ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile". Pur trattandosi di norma riferita solo ad una platea specifica di destinatari e per di più in una fattispecie molto particolare (la prima gara d'appalto successiva alla cessazione dell'affidamento a società a controllo pubblico) la volontà del Legislatore di orientare il settore verso l'ambito dei trasferimenti d'azienda sembra inequivocabile.

(24) Rubricato "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica".