

9. Tribunale Roma 12 dicembre 2001, est. Delle Donne, Russo e altri (avv. D'Amico e Laurenti) e Massimi (avv. Toscano) c. Ericsson Telecomunicazioni Spa (avv. Vesci) e Sada Cinque Srl (avv. Marchione).

Trasferimento - Art. 2103 c.c. - Unità produttiva - Nozione - Articolazione interna dell'impresa - Applicabilità.

Trasferimento d'azienda - Cessione di ramo - Lavoratore illegittimamente trasferito nel ramo ceduto - Inopponibilità della cessione - Diritto alla reintegrazione presso l'impresa cedente - Sussistenza.

Ai fini dell'applicabilità dell'art. 2103 c.c. deve intendersi come unità produttiva ogni entità aziendale - anche articolata in organismi minori - che si caratterizzi per condizioni imprenditoriali d'indipendenza tecnica e amministrativa tali che in esse s'esaurisca per intero il ciclo relativo a una frazione o a un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale.¹

Qualora un'articolazione aziendale sia dotata di tale autonomia da poter essere configurata come ramo d'azienda, il trasferimento del lavoratore nell'ambito di detto ramo è soggetto ai limiti di cui all'art. 2103 c.c.; ne segue che, qualora detto trasferimento risulti illegittimo in quanto non sorretto da comprovati motivi, la successiva cessione del ramo d'azienda è inopponibile al lavoratore, che ha pertanto diritto d'essere reintegrato alle dipendenze dell'impresa cedente.²

¹⁻² TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE, CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA E LICENZIAMENTO DISSIMULATO

Nella sentenza del Tribunale di Roma s'intrecciano problematiche relative sia al trasferimento individuale del lavoratore da un'unità organizzativa a un'altra, sia al trasferimento del rapporto di lavoro dal cedente al cessionario, conseguente alla cessione dell'azienda o di un ramo di essa.

Rispetto a quest'ultimo problema, benché esso non sia stato affatto affrontato nella motivazione della sentenza del Tribunale di Roma, assume particolare rilievo ai fini della decisione anche l'aspetto procedimentale disciplinato dall'art. 47 della L. 29/12/90 n. 428 (adesso novellato dall'art. 1 D. Lgs. 2/2/01 n. 18 in attuazione della direttiva n. 98/50/Ce) relativo al trasferimento d'azienda, anche in ordine alla legittimazione attiva ai fini dell'impugnazione della cessione d'azienda, e alle eventuali conseguenze di natura sanzionatoria.

Punto essenziale del *thema decidendum*, preliminare all'analisi della vicenda relativa al trasferimento d'azienda, è costituito dal trasferimento individuale del lavoratore, e dalle conseguenze che la sua illegittimità, di cui dovrà essere chiarita la natura, può determinare rispetto alla continuazione del rapporto di lavoro.

Condivisibile sotto questo aspetto è l'assunto del giudice, il quale in conformità a un'ormai consolidata e condivisibile giurisprudenza sia di merito che di legittimità, oltre che in sintonia con buona parte della dottrina, ha ritenuto sussistere un vero e proprio trasferimento nei provvedimenti con i quali è stato disposto lo spostamento dei lavoratori dall'unità produttiva ove prestavano la loro attività, a quella che poi è stata oggetto di trasferimento (di ramo) d'azienda. Al fine della sussistenza della legittimità di un trasferimento da una unità produttiva a un'altra, è necessaria l'esistenza di «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive», in conformità con il disposto dell'art. 2103 c.c. che per la sua configurazione rimanda a una valutazione discrezionale del giudice in merito alla rilevanza, oltre che all'esistenza, di quelle «comprovate ragioni» che il datore di lavoro ha l'onere di indicare e provare ai fini di dimostrare la legittimità del provvedimento. Avendo il disposto della norma valore imperativo, e subendo gli atti posti in essere in sua violazione la sanzione della nullità con conseguente inefficacia degli stessi, assume particolare rilievo il vaglio delle cause che lo hanno effettivamente determinato. E infatti, proprio per la natura dei requisiti imposti dalla citata norma, oltre che per il fatto che il provvedimento di trasferimento del lavoratore, come è facilmente desu-

(...) Rivela il giudicante che tutti i ricorrenti svolgono le loro domande avverso il trasferimento della titolarità dei rispettivi rapporti di lavoro dalla Ericsson Telecomunicazioni alla Sada Cinque per diverse e articolate ragioni.

Giova, allora, in via preliminare evidenziare quanto segue.

Emerge *per tabulas* l'operazione societaria con la quale la Ericsson ha inteso trasferire alla Sada Cinque il ramo d'azienda costituito dalle attività di: gestione di materiali in entrata, pianificazione delle spedizioni, trasferimenti tra magazzini, immagazzinamento materiali, inventari fisici, gestione materiali di consumo, gestione dei depositi periferici di Venezia e Napoli, archiviazione dei documenti e registri contabili di dette attività, svolte dalla propria divisione Sistemi Teleinformatici.

Ora, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente Massimi, tale operazione è

mibile, incide fortemente sia sulla vita lavorativa che sulla sfera privata del lavoratore, alcuni contratti collettivi prevedono che esso debba essere disposto in forma scritta *ad substantiam*. Tale requisito è richiesto al fine di facilitare il lavoratore alla verifica della sussistenza delle ragioni addotte dal datore di lavoro a fondamento del provvedimento di trasferimento, che di fatto va a modificare uno degli elementi del contratto, e più precisamente il luogo della prestazione. Detta comunicazione, quando richiesta in forma scritta, deve contenere, benché in maniera succinta, l'indicazione delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che ne sono fondamento. Spesso, inoltre, è previsto dal contratto collettivo un preavviso minimo inderogabile, teso a consentire al destinatario d'organizzarsi in maniera nuova e diversa. In caso di trasferimenti in altra provincia, alcuni contratti collettivi prevedono forme di rimborsi *una tantum* per cercare di limitare le conseguenze negative in capo al lavoratore trasferito e al suo nucleo familiare. La rilevanza delle conseguenze modificative sullo svolgimento del rapporto di lavoro determinate da un provvedimento di trasferimento, in linea di principio, hanno infatti portato a ritenere in giurisprudenza ammissibile il ricorso d'urgenza ex artt. 669 e 700 c.p.c., benché, condivisibilmente, i giudici abbiano sempre cercato di tenere strette le maglie del suo accoglimento, sottoponendolo a un rigoroso vaglio in particolare circa la sussistenza del *periculum*. In forza di leggi speciali (art. 33, 5° e 6° comma, L. 104/92) in alcune situazioni peculiari, quali quelle dei familiari di persone disabili, è limitato fortemente in capo al datore di lavoro di potere di trasferire i familiari da un luogo a un altro, e ciò per la necessità di assicurare una maggior tutela ad altri diritti ritenuti costituzionalmente prevalenti rispetto al diritto di libertà d'iniziativa economica, espresso dall'art. 41 Cost.

Nella controversia decisa dalla sentenza del Tribunale di Roma, la problematica relativa al trasferimento d'azienda emerge sotto diversi profili. Il primo di essi riguarda la qualificazione di trasferimento d'azienda, o meglio l'individuazione di quegli atti posti in essere dall'imprenditore rispetto all'azienda, che importino una successione nella titolarità o nel governo della stessa, e quindi il trasferimento dei (*rectius* la successione nei) contratti di lavoro.

Oltre a questo, emergono rilevanti questioni anche sulla titolarità della legittimazione attiva ad agire (o forse meglio della capacità processuale) in caso di eventuale pretesa violazione della procedura di cui al citato art. 47 della L. 29/12/90 n. 428 (adesso novellato dall'art. 1 D. Lgs. 2/2/01 n. 18 in attuazione della direttiva n. 98/50/Ce), oltre che sull'individuazione della sanzione che discende dalla violazione del precetto contenuto dalla stessa norma.

In ordine all'individuazione del concetto di trasferimento d'azienda, la dottrina (cfr. Romei, *Il rapporto di lavoro*, Milano 1993) ritiene sussistere un trasferimento d'azienda ogni qual volta vi sia una successione nel diritto di proprietà o di godimento dell'azienda, realizzato sempre mediante un «negozio traslativo *inter vivos*, e cioè un trasferimento volontario del complesso aziendale». Tale operazione interpretativa, effettuata anche con l'ausilio della lettera dell'art. 2556 c.c. che disciplina gli effetti dei «contratti che hanno per oggetto il trasferimento della proprietà» dell'azienda, porta a ritenere fondatamente che ci si trovi nell'alveo delle norme in tema di trasferimento d'azienda «ogniquale volta la circolazione aziendale (*rectius* dell'azienda) sia compiuta per atto tra vivi, anche se a titolo gratuito, come avviene nel caso di compravendita, permuta, donazione, conferimento societario ecc.».

La normativa in materia s'applica oltre che in caso di trasferimento d'azienda o di ramo di essa, anche in caso di usufrutto o affitto.

Nel caso risolto nella sentenza in commento, ad avviso del giudice *nulla quaestio*, sulla sussistenza di

avvenuta nel rispetto della procedura di legge (v. al riguardo quanto già affermato da altro giudicante nell'ordinanza di rigetto dell'istanza ex art. 700 c.p.c., ove si evidenzia, in particolare, che sono state espletate le procedure di consultazione dei sindacati e si è altresì eseguito l'esame congiunto di cui alla suddetta disciplina normativa), senza dissimulare alcun diverso rapporto contrattuale tra le parti.

Invero, giova ricordare che il trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda presuppone il trasferimento di un complesso di beni - preesistente alla cessione e oggettivamente caratterizzato da una propria autonomia organizzativa ed economica - funzionalizzato allo svolgimento di un'attività diretta alla produzione di beni o servizi, senza che al riguardo possa essere attribuita alcuna rilevanza al *nomen iuris* utilizzato dalle parti.

Nel caso di specie, gli elementi probatori acquisiti alla luce dell'espletata prova testimoniale conducono a ritenere effettivamente esistente la detta cessione; tale opera-

un trasferimento di ramo d'azienda; almeno per quanto è dato capire dal testo della motivazione (invero sul punto forse un po' troppo succinto); infatti alla luce delle conclusioni formulate in ricorso, uno dei ricorrenti, tra l'altro, ha dedotto «la dissimulazione, con la cessione, di un contratto d'appalto tra cedente e cessionario»; in merito il giudice ha osservato che: «Emerge per *tabulas* l'operazione societaria con la quale la Ericsson ha inteso trasferire alla Sada Cinque il ramo d'azienda costituito dalle attività di gestione di materiali, inventari fisici, gestione materiali di consumo, gestione dei depositi periferici di Venezia e Napoli, archiviazione dei documenti e registri contabili di dette attività, svolte dalla propria divisione Sistemi Teleinformatici. Ora contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, tale operazione è avvenuta... *omissis*... senza dissimulare alcun diverso rapporto contrattuale tra le parti».

Ciò sostiene il giudicante andando a enucleare quelli che sono gli elementi di fatto che devono effettivamente sussistere in caso di trasferimento d'azienda, e cioè «il trasferimento di un complesso di beni - preesistente alla cessione e oggettivamente caratterizzato da una propria autonomia organizzativa ed economica - funzionalizzato allo svolgimento di un'attività diretta alla produzione di beni e servizi, senza che al riguardo possa essere attribuita alcuna rilevanza al *nomen iuris* utilizzato dalle parti». L'esposta interpretazione, oltre che essere in perfetta linea con quella operata sia dalla dottrina che dalla giurisprudenza italiana, corrisponde alla lettera della direttiva 77/187 che è stata poi attuata nel nostro ordinamento con l'emanazione dell'art. 47 della L. 428/90 che ha novellato l'art. 2112 c.c. La correttezza nel caso di specie dell'interpretazione e applicazione della normativa, è confermato dall'ulteriore modifica comunitaria imposta dalla recente direttiva n. 98/50/Ce e attuata in Italia dall'art. 1, D. Lgs. 2/2/01 n. 18 (entrato in vigore con decorrenza 1/7/01); la citata norma testualmente dispone al suo 5° comma che: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo (art. 2112 c.c.) si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economicamente organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compreso l'usufrutto o l'affitto d'azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità». La modifica recentemente intervenuta, più che apportare sostanziali modifiche, sembra quasi assolvere a una funzione d'interpretazione autentica rispetto alla normativa vigente. Infatti, come sopra già accennato, sia la giurisprudenza che la dottrina erano arrivati a definire trasferimento ogni atto dispositivo *inter vivos*, intendendosi per ramo d'azienda un complesso caratterizzato da una propria autonomia organizzativa ed economica, benché inserito in un complesso produttivo aziendale più ampio.

Ulteriore profilo che emerge dal *petitum* formulato da uno dei ricorrenti, riguarda la richiesta di dichiarazione d'illegittimità della procedura relativa al trasferimento d'azienda di cui al più volte citato art. 47 della L. 428/90. In ordine a tale domanda il Giudice in motivazione, succintamente dichiara, quasi incidentalmente, l'infondatezza nel merito della domanda, riportandosi alla decisione di rigetto della medesima adot-

zione ha interessato beni dotati di un'apprezzabile autonomia produttiva rispetto al complesso aziendale da cui provenivano e tali beni sono risultati strumentali all'esercizio dell'attività aziendale.

Tali circostanze, peraltro, sono pacifiche per tutti i ricorrenti tranne il Massimi e, comunque, hanno trovato riscontro anche in altro procedimento (Trib. Roma 27/3/01-4/7/01, rel. Coluccio - Landolfi e altri/Ericsson-Sada Cinque), sicché le risultanze di quest'ultimo ben possono essere utilizzate ai sensi dell'art. 116 c.p.c.

Deve altresì escludersi una mera «esternalizzazione» dei servizi, stante la prova di un'effettiva e legittima cessione di quel ramo d'azienda.

Rileva, però, a questo punto il giudicante che mentre tale operazione è perfettamente opponibile al ricorrente Massimi, stante la sua appartenenza al reparto MWL2 al momento della cessione, reparto al quale era stato assegnato al rientro dalla Cigs in conformità alle mansioni già precedentemente svolte (né vi è alcuna dettagliata do-

tata dal giudice della fase cautelare e assumendo che: «... tale operazione è avvenuta nel rispetto della procedura di legge (v. al riguardo quanto già affermato da altro giudicante nell'ordinanza di rigetto dell'istanza ex art. 700 c.p.c., ove si evidenzia, in particolare, che sono state espletate le procedure di consultazione dei sindacati e si è altresì eseguito l'esame congiunto di cui alla suddetta disciplina normativa), ...». Sotto il profilo processuale appare non comprensibile il richiamo operato dal Giudice al disposto dell'art. 116 c.p.c., al fine d'utilizzare risultanze probatorie emerse in altri processi, o addirittura allo statuito in fase cautelare da altro giudice. La norma invocata, la cui rubrica è «La valutazione delle prove» stabilisce che «Il giudice deve valutare le prove secondo il suo prudente apprezzamento, salvo che la legge disponga altrimenti. Il Giudice può desumere argomenti di prova dalle risposte che le parti gli danno a norma dell'articolo seguente, dal loro rifiuto ingiustificato a consentire le ispezioni che egli ha ordinato e, in generale, dal contegno delle parti stesse nel processo», non ha certo il contenuto ritenuto dal giudice, e che a suo avviso gli conferirebbe il potere di valutare e giudicare sulla base di risultanze istruttorie emerse in altri processi, o in altre fasi del processo avanti ad altro giudice. Pur tuttavia non può in alcun modo condividersi la motivazione adottata dal Tribunale di Roma in ordine all'impugnazione del trasferimento operata dal singolo lavoratore e avente a oggetto la procedura di cui all'art. 47 citato. La motivazione, infatti, è radicalmente errata nei presupposti. Emerge, infatti, con assoluta chiarezza dalla semplice lettura del testo della norma, che essa è rivolta esclusivamente alle associazioni sindacali, che sono gli unici interlocutori del cedente e del cessionario che, qualora intendano procedere alla cessione d'azienda o di un ramo «devono darne comunicazione per iscritto... alle rispettive rappresentanze sindacali a norma dell'art. 19 L. 20/5/70 n. 300... In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi...». Risulta evidente che il singolo lavoratore non è in alcun modo parte di questa procedura, che invece coinvolge (esclusivamente) le associazioni sindacali. La norma prosegue disponendo che: «Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1° e 2° costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della L. 20/5/70 n. 300»; anche questo chiarisce ancora che, qualora vi sia una violazione procedimentale, unico soggetto legittimato a rilevarla e a impugnarla avanti il Giudice è l'associazione sindacale con l'utilizzo di uno strumento processuale, appunto previsto dall'art. 28 SL, che può essere azionato unicamente ed esclusivamente da parte delle associazioni sindacali e certamente non da parte del singolo lavoratore. Ciò ritenuto, la domanda relativa, proposta da parte di un singolo lavoratore, ancora prima che infondata è e deve (doveva) essere dichiarata inammissibile. Non sussiste, infatti, in capo al singolo lavoratore la capacità processuale di cui all'art. 75 c.p.c., e comunque l'interesse ad agire secondo il disposto dell'art. 100 c.p.c. ai fini dell'impugnazione della cessione aziendale e quindi ai fini della sua opponibilità nei confronti del singolo. Ciò risulta ancora più evidente, se mai ve ne fosse bisogno, dall'analisi di quella che è la sanzione in caso d'accertata violazione della procedura ex art. 47, e cioè una condanna per condotta antisindacale (e certo non la reintegra del lavoratore alle dipendenze dell'azienda cedente).

Occorre, infine, analizzare il disposto della parte finale della motivazione della sentenza. Assume il giudice: «Infatti ritiene il giudicante che nel caso di trasferimento di ramo d'azienda, lo "spostamento" (risultato illegittimo) del lavoratore presso il ramo ceduto e la successiva cessione della titolarità di quel rapporto di

gianza riguardo tale assegnazione, limitandosi il Massimi a riportare genericamente in ricorso che dopo la reintegra dalla Cigs non ha mai avuto una collocazione stabile, allegando in ogni caso di aver svolto fino al 1994 - prima della Cigs - mansioni inerenti l'attività di gestione del magazzino), non può svolgersi la medesima considerazione per quanto attiene la posizione dei restanti ricorrenti. Nessuno di costoro, infatti, apparteneva al detto MWL2 prima del 23/2/98: fino a quel momento, infatti, il Russo aveva lavorato presso il reparto «MWZ», il Simone presso il reparto «MWL4», l'Abbate presso il reparto «MCO2» e la Ruscetta presso il reparto «MWL».

Nessuno dunque apparteneva al detto «ramo d'azienda» in data antecedente al 23/2/98.

I detti ricorrenti (si ripete, a esclusione del Massimi) hanno tutti dedotto, a sostegno delle loro domande, l'illegittimità del «trasferimento» da essi subito con il nuovo organigramma per carenza di comprovate ragioni imprenditoriali.

lavoro si configura sostanzialmente quale licenziamento per fatti concludenti e, in quanto tale, inefficace, non essendo opponibile al lavoratore la detta cessione, non essendo questi (legittimamente) in forza presso quel ramo d'azienda al momento della cessione di quest'ultimo». Come detto sin dall'inizio, chi scrive ritiene condivisibile il dispositivo della sentenza, ma non tutte le argomentazioni giuridiche poste a suo fondamento. Infatti, se il trasferimento individuale dei singoli lavoratori da un'unità produttiva a quella che poi è stata ceduta ad altra azienda, è nullo in quanto disposto in violazione del precetto imperativo contenuto nell'art. 2103 c.c. in tema di trasferimenti individuali, esso è nullo ex art. 1418 c.c., e quindi *tamquam non esset*; conseguentemente esso è inefficace *ex tunc*; discendendo da tale nullità la non effettiva appartenenza giuridica dei lavoratori trasferiti al ramo d'azienda ceduto. Tale trasferimento, inoltre, è nullo e inefficace ai fini della cessione del contratto di lavoro, in quanto posto in essere in violazione del principio di buona fede nell'esecuzione del contratto ai sensi dell'art. 1375 c.c., norma questa invocata da alcuni dei ricorrenti. Detta norma, infatti deve ritenersi immediatamente precettiva e di valore imperativo, con la conseguente nullità degli atti (provvedimenti) posti in essere in sua violazione (Galgano, *Diritto civile e commerciale*, Padova 1999, vol. II, 1, p. 556 e sgg.). Inoltre i motivi di nullità del trasferimento dei lavoratori appaiono essere molteplici, qualora sia possibile accertare anche mediante presunzioni, la preordinazione del loro trasferimento in un determinato ramo d'azienda, in vista della sua programmata cessione ad altra azienda. Nella sostanza, pur ritenendosi che il trasferimento individuale da un reparto a un altro nel procinto della cessione di quest'ultimo ad altra azienda, abbia le finalità di un licenziamento, la motivazione adottata in merito dal giudice romano, che lo «configura sostanzialmente quale licenziamento per fatti concludenti e, in quanto tale, inefficace, non essendo opponibile al lavoratore la detta cessione, non essendo questi (legittimamente) in forza presso quel ramo d'azienda al momento della cessione di quest'ultimo», appare francamente un po' semplicistica. Sembra invece più corretto invocare la nullità e inefficacia del trasferimento individuale dei singoli lavoratori, per violazione del disposto dell'art. 2103 c.c., oltre che dell'art. 1375 c.c., con la conseguente inopponibilità del trasferimento del ramo d'azienda ove i lavoratori erano stati trasferiti con un atto nullo, anche perché determinato (esclusivamente) da motivo illecito (art. 1345 c.c. in combinato disposto con l'art. 1324 c.c.). A tal fine è da ritenersi condivisibile il ragionamento realizzato dal pretore di Pisa (Pret. Pisa 16/12/98, in questa *Rivista* 1999, 571) secondo il quale il «trasferimento attuato al di fuori dello schema di cui all'art. 2103 c.c. sia radicalmente nullo, conseguendone la reintegra nell'unità produttiva di provenienza (*ex plurimis* Cass. 11578/90 e Cass. 688/90)»; continua il pretore di Pisa osservando come la reintegra nel reparto di provenienza non trovi ostacolo nella già intervenuta cessione del ramo d'azienda ove era stato trasferito il lavoratore in quanto «la cessione d'azienda realizza secondo uno schema legale, una successione a titolo particolare nel lato attivo del rapporto di lavoro, rispetto al quale non ha alcun rilievo la volontà delle parti, salva, ovviamente la possibilità del lavoratore di rassegnare le dimissioni». Tale ultima affermazione riporta così alla *vexata quaestio* del consenso del lavoratore nel trasferimento, sulla quale è recentemente intervenuta la Corte di Giustizia CE (sez. VI, 24/1/02, causa C-51/00, in questa *Rivista* 2001, 57; cfr. in materia anche i richiami contenuti nella nota di A. Guariso a Trib. Milano 6/3/02, *ivi* 2002, 646).

Sul punto l'opinione di chi scrive è che, se da un lato è vero che il giudice deve vagliare con estrema attenzione «gli atti di gestione del datore di lavoro da questi illegittimamente posti in essere prima della ces-

La Ericsson si è difesa sul punto escludendo l'esistenza di un «trasferimento», trattandosi di meri reparti, alcuni inerenti alla medesima divisione e/o struttura.

Giova, a questo punto, ricordare quanto segue.

Ai fini dell'identificazione della fattispecie del trasferimento del lavoratore ex art. 2103 c.c. è necessario che vi siano alcuni elementi, sia il mutamento del luogo d'adempimento della prestazione lavorativa, sia l'esistenza di due unità produttive, quella di provenienza e quella di destinazione.

Per unità produttiva, poi, deve intendersi non ogni sede, ufficio o reparto dell'impresa, ma solo la più consistente entità aziendale che - anche articolata in organismi minori - si caratterizzi per condizioni imprenditoriali d'indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa s'esaurisca per intero il ciclo relativo a una frazione o a un momento essenziale all'attività produttiva aziendale.

Quest'ultima, invero, non è altro che la definizione delle attività relative al «reparto MWL2» che la stessa parte convenuta invoca come «ramo d'azienda», oggetto della detta cessione.

In sostanza, parte convenuta si difende riconoscendo a tale «reparto» la qualità di vero e proprio ramo d'azienda, qualità che effettivamente deve riconoscersi alla luce delle considerazioni finora svolte.

E allora, ne consegue che il passaggio dei ricorrenti dai reparti di provenienza all'unità produttiva «MWL2» rappresenta un vero e proprio «trasferimento», tenuto anche conto che hanno dovuto proseguire a svolgere le medesime attività in luogo diverso da quello originario (in quanto si è verificato anche uno spostamento «fisico» del loro posto di lavoro con la cessione definitiva).

Dunque, era onere di parte convenuta allegare e provare le ragioni tecniche, organizzative e produttive che hanno condotto la parte datoriale a modificare le modalità di svolgimento delle prestazioni dei ricorrenti, anche al fine di verificare l'effettivo nesso eziologico tra le esigenze datoriali e la scelta dei ricorrenti.

In assenza di qualsivoglia allegazione e istanza istruttoria della Ericsson al riguardo, non può che ritenersi l'illegittimità del detto trasferimento, rimasto privo di qualsivoglia giustificazione, soprattutto per quanto attiene la scelta dei detti ricorrenti.

È indubbio, infatti, che nella fattispecie il potere autorganizzativo della Ericsson non era sottratto ai limiti relativi ai trasferimenti, con conseguente potere del giudice di sindacare tale scelta alla luce delle doglianze dei ricorrenti.

Ne consegue, allora, che a essi non è opponibile l'intervenuta cessione di quel ramo d'azienda alla Sada Cinque, non dovendo essi far parte di quel ramo d'azienda, al quale sono stati illegittimamente (*rectius* immotivatamente e ingiustificatamente) trasferiti. La carenza di motivazione nel detto trasferimento, peraltro, costituisce una prova

sione, in quanto, diversamente opinando, si potrebbe consentire al datore di lavoro di liberarsi di tutti i dipendenti sgraditi, trasferendoli illegittimamente all'unità produttiva facente parte dell'azienda o rami d'azienda che questi ha in animo di cedere» (così Chiusolo «Trasferimento di ramo d'azienda, art. 2112 c.c. e normativa comunitaria: la cessione del rapporto di lavoro è subordinata al consenso del lavoratore ceduto»); tuttavia dall'altro, lo strumento di reazione più sicuro offerto dal nostro ordinamento contro tali arbitrii, non è tanto quello di subordinare la cessione del rapporto di lavoro al consenso del dipendente, quanto piuttosto il rinvio alla correttezza e buona fede ai quali chiedere tutela avverso atti a essi contrari.

MASSIMO ARAGIUSTO