

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1561

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GHEZZI, BARBERA, GIANNA SERRA, PIZZINATO, INNOCENTI,  
REBECCHI, SANNA, MUSSI, TURCO, LARIZZA, SOLAROLI**

Applicabilità dell'articolo 2112 del codice civile ai casi di privatizzazione di servizi gestiti direttamente dall'ente pubblico

Presentata il 16 settembre 1992

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge trae le mosse dalla opportunità di un chiarimento normativo in ordine al coordinamento tra la disciplina del trasferimento d'azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile e quella del « collocamento in disponibilità » per soppressione di posto o riduzione di organico nel pubblico impiego (fattispecie di interesse generale per tutti i casi di « privatizzazione » di servizi gestiti direttamente dall'ente locale).

Infatti, in tutti i casi di conferimento da parte del comune di un complesso di beni già organizzati per l'esercizio diretto (in economia) di un determinato servizio o attività (ad esempio, la manutenzione del patrimonio comunale) ad una società privata, si pone il problema preliminare della configurabilità di una cessione di

« ramo d'azienda » in senso tecnico e della possibilità giuridica di far sì che il rapporto di lavoro del personale interessato dalla cessione continui automaticamente (ed obbligatoriamente), senza soluzione di continuità, alle dipendenze della società subentrante: proprio quel che è possibile raggiungere attraverso l'applicazione dell'articolo 2112 del codice civile.

Ma l'opportunità di un chiarimento normativo deriva allora proprio dal fatto che talune pronunce della Corte di cassazione hanno ritenuto la disciplina di cui all'articolo 2112 del codice civile applicabile ai soli soggetti « imprenditori » in senso proprio (sentenza Cassazione n. 2309 del 1977).

L'incertezza deriva anche dalla considerazione che la norma in questione fa parte della Sezione III (Del rapporto di

lavoro) del Titolo II (Del lavoro nell'impresa) del Libro V del codice civile, contenente disposizioni che, ai sensi dell'articolo 2129 del codice civile, « si applicano ai prestatori di lavoro dipendenti da enti pubblici, salvo che il rapporto sia diversamente regolato dalla legge ».

Nel caso dei dipendenti degli enti locali (come per gli altri pubblici dipendenti), la vigente normativa e la disciplina contrattuale di comparto contengono disposizioni in tema di mobilità esclusivamente tra pubbliche amministrazioni, e anche questo potrebbe quindi essere ritenuto un limite alla possibilità di applicazione dell'articolo 2112 del codice civile nel caso di affidamento della gestione del servizio ad enti privati.

Ove non trovasse applicazione l'articolo 2112 del codice civile, dovrebbe essere presa in considerazione l'ipotesi di fare ricorso alla particolare normativa sul « collocamento in disponibilità » del pubblico dipendente nel caso di « soppressione di posto » o di « riduzione di organico ».

Peraltro, nel caso dei dipendenti degli enti locali, gli articoli 220, n. 7, e 233 del testo unico della legge comunale e provinciale, approvato con regio decreto 3 marzo 1934, n. 383, facevano rinvio, quanto al collocamento in disponibilità, alle previsioni dei regolamenti dei singoli enti. Queste ultime norme sono state, però, abrogate dall'articolo 64, comma 1, lettera c), della legge 8 giugno 1990, n. 142, e ne dovrebbe quindi conseguire anche la caducazione della possibilità di fare riferimento alle previsioni regolamentari sulla specifica materia.

Tale materia, ai sensi dell'articolo 51, comma 8, della citata legge n. 142 del 1990, è oggi, per un verso, riservata in linea di principio alla legge (trattandosi di « cause di cessazione » del rapporto di pubblico impiego), ma, per altro verso, attualmente, nel punto specifico, non è regolata da alcuna particolare disposizione, poiché l'articolo 51, comma 9, della legge n. 142 del 1990 rinvia alle norme previste per gli impiegati dello Stato sol-

tanto quanto a « responsabilità, sanzioni disciplinari e relativo procedimento, destituzione d'ufficio e riammissione in servizio » e non anche quanto al « collocamento in disponibilità ».

Esemplificando, l'articolo 132 del regolamento generale del comune di Bologna (sulla cui vigenza o attualità, per quanto sopra detto, può però insorgere qualche dubbio) prevede il collocamento in disponibilità « per soppressione di ufficio o per riduzione di ruoli organici », per la durata di due anni, durante i quali il dipendente ha diritto alla metà dello stipendio, e alla riassunzione in servizio quando si verifichi una vacanza nel medesimo grado del ruolo cui appartiene. In mancanza di tale *repechage* al termine del biennio (o in caso di rifiuto di accettazione), il dipendente è dispensato dal servizio.

È pertanto del tutto evidente la scarsa funzionalità del meccanismo di « collocamento in disponibilità » per attuare progetti di « privatizzazione » di settori di attività dell'ente locale.

Si tratta di un istituto che non tutela neppure il dipendente, che resterebbe privato (come nel caso ora rammentato) della metà dello stipendio e rischierebbe comunque di perdere il posto di lavoro qualora, entro il biennio, non si fosse realizzata la prevista « vacanza ».

È invece altrettanto chiaro l'interesse, sia dell'ente sia dei dipendenti, di ricorrere a quanto previsto dall'articolo 2112 del codice civile, con le relative garanzie di continuità giuridica ed economica del rapporto di lavoro (ai sensi di tale norma, nel testo sostituito dall'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, « in caso di trasferimento d'azienda il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano »; è prevista la solidarietà dell'alienante e dell'acquirente per i crediti del lavoratore all'atto del trasferimento e l'obbligo dell'acquirente di « applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da

altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente»; sussiste l'obbligo di preavvertire i sindacati, almeno venticinque giorni prima del trasferimento, dei « motivi del programmato trasferimento d'azienda », delle « conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori » e delle « eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi »; i sindacati possono richiedere un esame congiunto da esaurire entro dieci giorni dall'inizio).

L'applicazione dell'articolo 2112 del codice civile ai casi in esame realizzerebbe, tra l'altro, la necessaria armonia con quanto previsto dall'articolo 5 della legge 8 agosto 1991, n. 274, in tema di possibilità di opzione per il mantenimento dell'iscrizione alla Cassa per le pensioni ai dipendenti degli enti locali (CPDEL) in favore dei « dipendenti degli enti pubblici e delle aziende municipalizzate e consortili che transitano a società private per effetto di norme di legge, di regolamento o convenzione, che attribuiscono alle stesse società le funzioni esercitate dai citati enti pubblici ed aziende ».

Ora, il « transito » alle società private chiaramente presuppone un trasferimento

d'azienda: onde la coerente applicazione dell'articolo 2112 del codice civile.

È quindi altamente opportuno un intervento di semplificazione normativa che consenta di applicare la disciplina del trasferimento di azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile anche nel caso (per usare la riportata terminologia) di « transito » dei dipendenti degli enti pubblici e delle aziende municipalizzate o consortili a società private per effetto di norme di legge, di regolamento o convenzione, che attribuiscono alle stesse società le funzioni esercitate dai citati enti pubblici ed aziende.

L'intervento in parola, oltre a non comportare alcuna spesa a carico della finanza pubblica, consentirebbe all'ente locale non indifferenti possibilità di risparmio, precludendo l'eventualità del ricorso al collocamento in disponibilità (che comporterebbe erogazione di retribuzioni « a vuoto ») e l'assai probabile monetizzazione che, in assenza di una normativa sull'automatica continuazione del rapporto di lavoro alle dipendenze del subentrante (quale appunto quella di cui all'articolo 2112 del codice civile) deriverebbe dalla necessità di trattative individuali.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

1. La disciplina del trasferimento di azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile si applica anche nel caso di transito dei dipendenti degli enti pubblici e delle aziende municipalizzate o consortili a società private per effetto di norme di legge, di regolamento o di convenzione, che attribuiscono alle stesse società le funzioni esercitate dai citati enti pubblici ed aziende.