

**DOTTORATO DI RICERCA IN DIRITTO E IMPRESA  
XXX CICLO**

**Titolo della tesi di dottorato**

I rapporti di lavoro nell'ambito dei processi di decentramento produttivo: dal caso MPS al caso Alitalia-CAI e Alitalia-Etihad

**Candidato**

Tiffany D'Ottavio

**Tutor**

Prof. Roberto Pessi

**RIASSUNTO DELLA TESI**

Il modello di impresa che per lungo tempo ha dominato la scena mondiale è stato quello di tipo *fordista*. L'impresa era caratterizzata dalla produzione di massa ed era concepita e strutturata per assicurare l'integralità del processo produttivo in un unico edificio: da una porta entravano le materie prime, dall'altra usciva il prodotto finito. È solo verso la fine degli anni 80 che si iniziano ad avvertire i limiti di tale modello. L'esigenza di disporre di strutture più flessibili, competitive e orientate all'innovazione, ha determinato una profonda razionalizzazione della struttura organizzativa dell'impresa.

Oggi l'impresa *post-fordista* si presenta come una struttura leggera, orientata alla produttività, all'economicità e alla flessibilità: da una parte concentra il proprio *core business* in quelle attività specifiche che ne costituiscono il differenziale competitivo; dall'altra, decentra le attività complementari del proprio processo produttivo, affidandole a terzi attraverso contratti che le consentono di procurarsi i fattori produttivi necessari alla realizzazione del prodotto finito.

Le espressioni utilizzate dagli addetti ai lavori per spiegare questo fenomeno sono diverse: decentramento produttivo, esternalizzazione, outsourcing, terziarizzazione. Sebbene vi sia un diffuso consenso nel ritenere che si tratti per lo più di sinonimi, il decentramento produttivo viene generalmente inteso come la scelta imprenditoriale orientata al "*comprare*" piuttosto che al "*fare*", mentre i termini esternalizzazione, outsourcing e terziarizzazione sono piuttosto indicativi degli strumenti tecnico-giuridici attraverso cui tale strategia organizzativa viene attuata.

Questa complessa frammentazione del processo produttivo ha evidenti ricadute sul diritto del lavoro che, negli anni, è stato chiamato a contemperare l'esigenza di non penalizzare aprioristicamente le operazioni di riorganizzazione del sistema produttivo con l'obiettivo di tutela dei lavoratori coinvolti.

Infatti, quando un'impresa intende dismettere un segmento della propria attività, la scelta è stringente, soprattutto se l'impresa è sottoposta ad una procedura concorsuale: (i) cessare quell'attività, con conseguente soppressione dei posti di lavoro; oppure (ii) cedere il settore a terzi affinché proseguano la stessa attività anche a favore del medesimo cedente, attraverso un contratto d'appalto.

Nel primo caso si tratterà di valutare se, e in che misura, la dismissione del segmento dia luogo a soppressione di posti di lavoro cui conseguono licenziamenti individuali o collettivi. Nel secondo caso, sarà invece necessario valutare se il segmento ceduto configuri un ramo d'azienda e se, di conseguenza, l'operazione integri gli estremi di un trasferimento di ramo d'azienda.

La possibilità di ricondurre una determinata fattispecie concreta alla disciplina del trasferimento di ramo d'azienda è di particolare importanza, in relazione soprattutto alle diverse implicazioni di carattere giuslavoristico previste dall'art. 2112 c.c.

Tale norma - oggetto di diverse modifiche legislative susseguitesi negli anni, anche per effetto dell'intervento del legislatore europeo - prevede che, qualora il complesso di beni e rapporti oggetto del trasferimento sia giuridicamente qualificabile come ramo d'azienda, i rapporti di lavoro continuano con il cessionario automaticamente e senza soluzione di continuità. Al contrario, quando il complesso di beni e rapporti non costituisce un ramo d'azienda, il trasferimento dei rapporti di lavoro presuppone il consenso di ciascun dipendente interessato *ex art. 1406 c.c.*

Proprio in virtù delle diverse conseguenze derivanti dalla configurabilità o meno di un trasferimento d'azienda di ramo d'azienda, è evidente come sia di fondamentale importanza individuare i requisiti che qualificano tale ramo.

Punto partenza del lavoro non può che essere rappresentato dall'analisi dell'art. 2112 c.c. e la sua evoluzione nel tempo, tenendo soprattutto conto dell'impatto del legislatore europeo nella disciplina del trasferimento d'azienda.

L'attenzione si concentrerà altresì sul variegato panorama giurisprudenziale, sia nazionale che europeo. Sul punto si avrà modo di vedere che l'identificazione dei requisiti che qualificano il ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. è questione tutt'altro che pacifica ed è ancora oggetto di una variegata interpretazione giurisprudenziale, tanto a livello nazionale che a livello europeo.

Infine, verranno analizzati alcuni dei più importanti decentramenti produttivi operati negli ultimi anni dalle imprese italiane: (i) il trasferimento del ramo d'azienda "*back-office*" da Banca Monte dei Paschi di Siena a Fruendo; (ii) il trasferimento dell'intero complesso aziendale di Alitalia-Linee Aeree Italiane (Alitalia-LAI) ad Alitalia-Compagnia Area Italiana (Alitalia-CAI); e (iii) la *partnership* tra Alitalia-Compagnia Area Italiana (Alitalia-CAI) e la compagnia aerea degli Emirati Arabi *Etihad Airways* ed il conseguente trasferimento del complesso aziendale di Alitalia-Compagnia Area Italiana (Alitalia-CAI) ad Alitalia-Società Area Italiana (Alitalia-SAI).