

SUCCESSIONE NEI CONTRATTI : PROFILI GIURIDICI E DISTINZIONI TRA CESSIONI E AFFITTO D'AZIENDA, TRASFERIMENTO TOTALITARIO DELLE QUOTE E FUSIONE



Nel diritto commerciale e societario, la successione nei contratti in essere dipende dalla modalità di trasferimento dell'attività economica. Le principali ipotesi che influenzano la continuità dei rapporti contrattuali sono la cessione, l'affitto d'impresa, il trasferimento dell'intero pacchetto azionario e la fusione societaria. La disciplina applicabile è contenuta nel codice civile, integrata dalla giurisprudenza di legittimità, che ha chiarito limiti ed effetti della successione nei rapporti giuridici nel tempo in tali contesti.

1. Cessione e Affitto d'Azienda: Successione Ex Lege nei Contratti

La **cessione d'azienda**, ai sensi degli **artt. 2555 c.c. e s.s.**, implica il trasferimento del complesso di beni organizzati per l'esercizio dell'attività imprenditoriale. Secondo l'**art. 2558 c.c.**, salvo patto contrario, l'acquirente subentra automaticamente nei contratti stipulati per l'esercizio dell'azienda, purché non abbiano carattere personale (**intuitus personae**).

La giurisprudenza ha costantemente affermato che la successione automatica riguarda solo i contratti funzionali all'attività aziendale. La **Cassazione civile, Sez. II, ordinanza n. 15 del 3 gennaio 2020** ha ribadito che "l'art. 2558 c.c., nel disciplinare tutti i casi di trasferimento di azienda, prevede, salvo patto contrario, una cessione automatica o "ipso iure" dei rapporti contrattuali a prestazioni corrispettive, che non abbiano carattere personale, che ineriscano all'esercizio dell'azienda e non siano ancora esauriti". Inoltre, l'**art. 2560 c.c.** stabilisce che, per i debiti aziendali, il cessionario risponde solo di quelli risultanti dai libri contabili obbligatori.

L'**affitto d'azienda**, disciplinato dagli **artt. 2561 e 2562 c.c.**, si distingue dalla cessione per la temporaneità del trasferimento. L'affittuario subentra nella gestione dell'azienda, cioè nel complesso dei beni destinati all'esercizio dell'attività imprenditoriale. Anche in tal caso, i contratti strumentali all'azienda si trasferiscono automaticamente, fatto salvo per quelli aventi carattere personale o per diversa pattuizione delle parti. Tale subentro, inoltre, è efficace nei confronti del terzo contraente, senza che sia necessaria una sua preventiva accettazione o un'immediata comunicazione.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro, l'**art. 2112 c.c.** dispone che i dipendenti seguano il trasferimento d'azienda con il mantenimento dei diritti acquisiti. La **Cassazione, Sez. Lavoro, Sentenza, del 23 maggio 2017, n. 12919**, ha chiarito che "La cessione d'azienda determina, con riferimento al lavoratore, la successione legale nel contratto di lavoro, con conseguente esclusione, ai fini del perfezionamento del contratto di cessione, del consenso del lavoratore ceduto, che potrà successivamente esercitare il proprio diritto di recesso nei termini sanciti dal comma 4 dell'2112 c.c."

2. Trasferimento Totalitario delle Quote: Continuità Giuridica e Clausole di Exit-Strategy

Il **trasferimento totalitario delle quote di una società** non determina alcun mutamento soggettivo nell'ambito dei rapporti contrattuali della società stessa. In tal caso, infatti, il soggetto giuridico resta immutato, e i contratti in essere permangono invariati.

Tuttavia, in presenza di contratti basati sulla fiducia reciproca (**intuitus personae**), può essere pattuito l'inserimento di clausole risolutive o di revisione delle condizioni contrattuali in caso di mutamento dell'assetto proprietario.

Un caso frequente è quello dei contratti di **fornitura o concessione commerciale**, nei quali la continuità dell'*intuitus personae* con la precedente proprietà può essere essenziale per il mantenimento del rapporto contrattuale. In assenza di clausole espresse, il trasferimento delle quote non giustifica la risoluzione anticipata.

3. Fusione Societaria: Successione Universale nei Rapporti Giuridici

La **fusione societaria**, disciplinata dagli **artt. 2501 c.c. e ss.**, determina l'estinzione della società incorporata e il trasferimento in capo alla società incorporante o risultante dalla fusione di tutti i rapporti giuridici attivi e passivi, secondo il principio della **successione a titolo universale**. Così, la Corte di Cassazione con la decisione **n. 21970 del 30 luglio 2021**: *“La fusione, dando vita ad una vicenda modificativa dell'atto costitutivo per tutte le società che vi partecipano, determina un fenomeno di concentrazione giuridica ed economica o "integrazione" o "compenetrazione", dal quale consegue che i rapporti giuridici, attivi e passivi, di cui era titolare la società incorporata o fusa, sono imputati ad un diverso soggetto giuridico, la società incorporante o la società risultante dalla fusione”*.

Il **comma II dell'art. 2504 bis c.c.** dispone che la fusione produca effetto dall'iscrizione dell'atto nel Registro delle Imprese, salvo diversa pattuizione nella fusione per incorporazione. Secondo giurisprudenza consolidata, infatti, gli effetti della fusione tra società si producono dal momento dell'adempimento delle formalità pubblicitarie, ovvero il deposito dell'atto di fusione per l'iscrizione del registro delle imprese.

In ambito giuslavoristico, la fusione rientra nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ex **art. 2112 c.c.**, con conseguente mantenimento dei rapporti di lavoro preesistenti. Così, si è espressa la Corte di Cassazione con la decisione **Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 28 ottobre 2021, n. 30577** *“ la fusione non sia diretta alla definizione dei rapporti sociali, nè al relativo trasferimento, quanto piuttosto alla prosecuzione degli stessi, senza la configurazione di una fattispecie estintiva, e come tale operazione debba pertanto essere riguardata, al pari della trasformazione, quale vicenda "evolutiva-modificativa", in virtù della quale l'ente incorporato, ovvero le società partecipanti in caso di fusione paritaria, sopravvive in tutti i suoi rapporti, sia pure con un nuovo assetto organizzativo modificato, nella società incorporante o in quella risultante dalla fusione”*.

Conclusioni

Le tre operazioni esaminate presentano profonde differenze in tema di successione nei contratti:

- La **cessione d'azienda** comporta il subentro nei contratti aziendali, salvo eccezioni per quelli di carattere personale.
- L'**affitto d'azienda** prevede una successione temporanea nei contratti funzionali alla gestione dell'azienda.
- Il **trasferimento totalitario delle quote** non altera i contratti in essere, salvo clausole di risoluzione per mutamento della proprietà.
- La **fusione societaria** determina una successione universale *ex lege*, salvo esclusioni pattizie.

In conclusione, si può osservare che l'approccio giurisprudenziale è orientato a bilanciare la tutela dei contraenti originari con le esigenze di continuità dell'attività economica, assicurando, quindi, stabilità ai rapporti giuridici senza precludere la possibilità di clausole contrattuali che ne limitino la successione automatica.

Avv. Nicola Traverso
Dott. Guido Edoardo Principe