

TRASFERIMENTO DI AZIENDA

D: Cosa succede, in caso di trasferimento di azienda, al rapporto di lavoro in essere?

R: Il rapporto, afferma l'art. 2112, comma 1, c. c., continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

D: C'è solidarietà tra cedente e cessionario in ordine alle obbligazioni derivanti dal precedente rapporto di lavoro?

R: Sì, ma il lavoratore (art. 2112, comma 2, c.c.), può consentire la liberazione del cedente attraverso un accordo sottoscritto in sede sindacale o presso la commissione di conciliazione istituita presso la Direzione provinciale del Lavoro.

D: Quali sono gli obblighi del cessionario verso il lavoratore?

R: Egli è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi, anche aziendali, fino alla scadenza, a meno che non siano sostituiti da altro contratto collettivo dello stesso livello applicato nella sua impresa.

D: Il trasferimento di azienda costituisce motivo di licenziamento?

R: No.

D: Possono ricorrere ipotesi di dimissioni per giusta causa?

R: Sì, se per effetto del trasferimento, c'è stata una sostanziale modifica nelle condizioni di lavoro. Ovviamente, qualora le dimissioni siano motivate da un complessivo peggioramento delle condizioni di lavoro, il datore di lavoro potrebbe subirne gli effetti sul piano giudiziale.

D: Cosa si intende per trasferimento di azienda?

R: L'art. 32 del D. L.vo n. 276/2003 ha modificato il comma 5 dell'art. 2112 c.c. affermando che "per trasferimento di azienda si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compreso l'usufrutto o l'affitto d'azienda. Le disposizioni trovano applicazione anche al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento".

D: Quando va fatta la valutazione dell'autonomia funzionale?

R: Al momento del trasferimento, a prescindere dalla tipologia contrattuale adoperata (cessione, affitto, usufrutto,

ecc.).

D: Chi deve valutare l'autonomia funzionale?

R: Il nuovo comma 5 affida questo compito ai due contraenti, cedente e cessionario.

D: Cosa succede se alla cessione di un ramo di azienda è correlato un contratto di appalto?

R: L'art. 32 del D. L.vo n. 276/2003 ha aggiunto il comma 6 all'art. 2112 c. c. ed ha affermato che opera un regime di solidarietà ex art. 1676 c. c. . Ciò significa che coloro che "alle dipendenze dell'appaltatore hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o prestare il servizio, possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda". Questo potrebbe significare responsabilità solidale delle due imprese nei confronti di tutti i lavoratori in "outsourcing", anche per i crediti sorti dopo il trasferimento.

D: Ma quale è la procedura da seguire nel trasferimento di azienda?

R: Trova applicazione l'art. 47 della legge n. 428/1990, come modificato dall'art. 2 del D. L.vo n. 18/2001.

D: Esiste un obbligo di comunicazione?

R: Il cedente ed il cessionario, qualora il trasferimento

interessi più di 15 dipendenti (nel computo non rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di formazione e lavoro, gli assunti con contratto di reinserimento, i dipendenti assunti dopo un' esperienza nei lavori socialmente utili, ecc.) debbono darne comunicazione scritta almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto di trasferimento o sia raggiunta un'intesa vincolante, alle RSA o, in mancanza, alle strutture territoriali di categoria.

D: Quale è il contenuto dell'informativa?

R: Esso deve riguardare la data del trasferimento, le motivazioni, le conseguenze giuridiche per i lavoratori e le misure previste nei loro confronti.

D: C'è un diritto di precedenza per i lavoratori che non passano all'atto del trasferimento?

R: La norma prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni del subentrante per un periodo di un anno.

D: Quando va effettuata l'informativa sindacale?

R: Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la nota n. 56/26570/70/ Trasn. D'az. Del 31 maggio 2001, affermò che esso va assolto prima che i lavoratori vengano lesi dal trasferimento nelle loro condizioni di impiego e di lavoro.

D: Da quando decorrono i 25 giorni richiesti dall'art. 47 della legge n. 428/1990?

R: Il "dies a quo" va individuato nella data in cui il contratto

traslativo viene registrato, afferma la nota ministeriale appena citata, in quanto dalla iscrizione discendono gli effetti conoscitivi nei confronti dei terzi.

D: Cosa si intende per “atto vincolante” al trasferimento?

R: La nota ministeriale ricorda che esso è quello in cui le parti hanno manifestato una volontà “immodificabile”.

D: Il trasferimento di azienda riguarda anche i dirigenti?

R: La normativa generale riguarda anche loro: tuttavia, occorre ricordare che la normativa collettiva di riferimento (es. CCNL dirigenti del terziario o dell’industria) prevede alcune garanzie particolari riferite alla risoluzione del rapporto nei 6 mesi successivi (con diritto all’indennità sostitutiva del preavviso) o a quella scaturente dalla mancata accettazione del trasferimento.

D: Quali sono i termini della procedura dopo l’invio dell’informativa?

R: Su richiesta delle associazioni sindacali, va espletato un incontro entro i sette giorni successivi al ricevimento. Esso deve coinvolgere tutte le parti interessate.

D: Quando si può intendere esaurita la procedura?

R: Qualora, dopo il primo incontro siano trascorsi 10 giorni e non sia stato raggiunto alcun accordo.