



Convegno
11 Giugno 2018

***Aggiornamento prima
del prossimo cambiamento ...***

Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda

Dott. Carlo Cavalleri

Studio Associato

Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri

Rapporto di lavoro

- Subordinato
- Parasubordinato
- Autonomo

Trasferimento d'azienda

(art. 2112, c. 5, c.c.; art. 32, D.Lgs. 276/2003)

• Ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., comma 5, come modificato dall'art. 32, D.Lgs. n. 276/2003, il trasferimento d'azienda si concretizza in qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, anche senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conservi nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato (compresi usufrutto e affitto d'azienda).

Apertura del mercato

- Decentramento produttivo
- Nuovi modelli organizzativi
- Fabbrica multisocietaria
- Outsourcing

- Non sindacabile scelta imprenditore (art 41 Costituzione)
- Tutela per i prestatori di lavoro

- Superamento dell'impresa Fordista
- Struttura aziendale reticolare

Tutela del dipendente

- Il dipendente non può opporsi al trasferimento d'azienda
- Divieto di licenziamento
- Mantenimento condizioni economiche e normative godute
- Obbligo di solidarietà
- Possibilità di dimettersi (contraddizione)

C.C. art. 2112

- Interesse imprenditore e interesse lavoratore
- **Regio decreto 16 marzo 1942, n. 262**
- **legge 29 dicembre 1990, n. 428**
- **decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 43**
- **Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276**
- Legge 604/1966

Art. 2112 cod. civ.

Testi previgenti

Regio decreto 16 marzo 1942, n. 262

•Art. 2112 – Trasferimento dell'azienda

1. In caso di trasferimento dell'azienda, se l'alienante non ha dato disdetta in tempo utile, il contratto di lavoro continua con l'acquirente, e il prestatore di lavoro conserva i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente al trasferimento.

2. L'acquirente è obbligato in solido con l'alienante per tutti i crediti che il prestatore di lavoro aveva al tempo del trasferimento in dipendenza del lavoro prestato, compresi quelli che trovano causa nella disdetta data dall'alienante, sempreché l'acquirente ne abbia avuto conoscenza all'atto del trasferimento, o i crediti risultino dai libri dell'azienda trasferita o dal libretto di lavoro.

3. Con l'intervento delle organizzazioni professionali alle quali appartengono l'imprenditore e il prestatore di lavoro, questi può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

4. Le disposizioni di questo articolo si applicano anche in caso di usufrutto o di affitto dell'azienda.

Art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428

•Art. 2112 – Trasferimento dell' azienda

1. In caso di trasferimento d' azienda, il rapporto di lavoro continua con l' acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
2. L' alienante e l' acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.
3. L' acquirente è tenuto ad 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 del cessionario.
4. Le disposizioni di questo articolo si applicano anche in caso di usufrutto o di affitto dell' azienda.

Art. 1 del decreto legislativo

2 febbraio 2001, n. 43

•Art. 2112 – Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

1. In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

2. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

3. Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

4. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, primo comma.

5. Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica 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 del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di 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.

Articolo 2112

Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

- In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
- Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.
- Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.
- Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sè motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.
- Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'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 compresi l'usufrutto o l'affitto di 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, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento. (2)
- Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. (1) (3)

Trasferimento dell'intera azienda

- Mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata.
- Gli elementi qualificanti:
 1. Attività economica organizzata
 2. La preesistenza
 3. Il perdurare

Ipotesi tipiche

- **Mutamento della titolarità** di un' attività economica organizzata;

SI

- Cessione
- Scissione
- Fusione
- Affitto
- Usufrutto
- Conferimento
- Atto autoritativo della p.a. (Cassazione n. 21278/2010)

NO

- Trasferimento di azioni
- Trasferimento di quote

Cessione di ramo d'azienda

(art. 32, D.Lgs. 276/2003)

La disciplina del trasferimento d'azienda si applica anche al trasferimento di parte d'azienda , intesa quale

articolazione funzionalmente autonoma

- di un'attività economica organizzata
- identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del trasferimento

Cessione di ramo d'azienda: requisiti

- Il requisito di strutturazione autonoma e “funzionalizzazione” alla produzione di beni e servizi, deve essere valutabile oggettivamente al momento della cessione e non può essere una deliberazione autonoma di cedente e cessionario (Cass. 9 marzo 2005 n. 5138), né una struttura produttiva creata ad hoc con finalità espulsive (Cass. 10 gennaio 2008 n. 271).

Cessione di ramo d'azienda: *casi particolari* ^(1/2)

- Non costituiscono ramo d'azienda i c.d. **servizi generali** (Cass. 17 ottobre 2005 n. 20012).
- È possibile il **frazionamento di un ramo** d'azienda, destinato nell'organizzazione del cedente a prestare assistenza logistica allo specifico ramo ceduto ed il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro di parte dei dipendenti ad esso addetti con la conseguente applicazione delle garanzie del trasferimento d'azienda (Cass. 22 marzo 2006 n. 6296).

Cessione di ramo d'azienda:

casi particolari (2/2)

- Costituisce trasferimento d'azienda, ex-art. 2112 c.c., il passaggio anche di **singole unità produttive** della stessa azienda purché abbiano una propria autonomia organizzativa e funzionale, anche se una volta inserite nell'impresa cessionaria restino assorbite e riorganizzate dalla più ampia struttura di quest'ultima (Cass. 1° dicembre 2005 n. 26196).
- Può configurarsi un **trasferimento aziendale di soli lavoratori** che, per essere stati addetti a un medesimo ramo dell'impresa e per avere acquisito un complesso di nozioni ed esperienze comuni, siano capaci di svolgere autonomamente, e senza supporto di beni immobili, attrezzi di lavoro o altri beni, le proprie funzioni anche presso il nuovo datore di lavoro. Si realizza in questo caso una successione legale di contratto, non bisognevole del consenso del contraente ceduto (Cass. 23 luglio 2002 n. 10761).

Lavoratori interessati

- La disciplina si applica limitatamente ai lavoratori addetti al ramo trasferito che passano al nuovo imprenditore.
- Il datore cedente ha facoltà di trattenere presso la propria azienda dipendenti che prestavano la propria attività nel ramo ceduto purché tuteli le loro aspettative di professionalità, infrazionabilità dell'anzianità e posizione creditoria.
- Non è necessario il consenso del lavoratore, cui rimane la facoltà di risolvere il rapporto con il nuovo datore di lavoro.

Continuità del rapporto di lavoro

➤ **Lavoratori subordinati**

Il rapporto di lavoro prosegue immutato con il cessionario senza alcuna interruzione dovuta alla modificazione della parte datoriale.

➤ **Lavoratori autonomi**

Il rapporto di lavoro varia a seconda della tipologia dei contratti:

–quelli inerenti l' esercizio d' impresa, tra i quali rientrano i rapporti di agenzia, si trasferiscono automaticamente dall' alienante all'acquirente;

–quelli a carattere personale (ad es. i contratti d' opera intellettuale, di collaborazione coordinata e continuativa e di consulenza) non comportano il subentro automatico da parte del cessionario.

Prosecuzione del rapporto di lavoro

- Il passaggio dei lavoratori alle dipendenze del cessionario si produce automaticamente, senza necessità che i lavoratori manifestino il loro consenso (Cass. 30 luglio 2004, n. 14670), per effetto della disposizione di cui al primo comma dell'art. 2112 cod. civ. e quale che sia lo strumento tecnico giuridico attraverso il quale viene realizzato il trasferimento.
- Il passaggio del lavoratore alle dipendenze del cessionario presuppone, evidentemente, che il rapporto di lavoro, all'atto del trasferimento, fosse in corso con il cedente (Cass. 2 marzo 1995, n. 2417); deve pertanto escludersi che l'effetto di prosecuzione automatica si produca con riferimento ai rapporti di lavoro che alla data del trasferimento fossero già esauriti, ovvero legittimamente risolti.

La legge non si limita a garantire la continuità occupazionale.

- Il lavoratore, infatti, in caso di trasferimento di azienda, conserva tutti i diritti derivanti dal pregresso rapporto di lavoro alle dipendenze del cedente e non soltanto quelli derivanti dall'anzianità (Cass. 1° luglio 1998, n. 6428).

Tutela della posizione dei lavoratori

- L'unica possibilità che il lavoratore ha per impedire l'automatica prosecuzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del cessionario, è quella di rassegnare le dimissioni (Trib. Milano 18 novembre 1999).
- Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una modifica sostanziale nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con effetto immediato e diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Solidarietà tra cedente e cessionario per i crediti del lavoratore

- L'ordinamento prevede una particolare garanzia per i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento, consistente nella responsabilità solidale che per tali crediti grava sul cedente e sul cessionario.
- Il lavoratore, peraltro avvalendosi delle procedure conciliative di cui agli articoli 410 e 411 cod. proc. civ., può liberare il cedente dalle obbligazioni derivanti dal pregresso rapporto di lavoro.
- Nessuna responsabilità del cessionario nei confronti degli istituti previdenziali per l'omesso versamento di contributi obbligatori da parte del cedente per i periodi antecedenti il trasferimento (Cass. 16 giugno 2001 n. 8179).

Contratto collettivo applicabile (1/2)

- Il cessionario applica ai dipendenti interessati i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi in vigore alla data del trasferimento e sino alla loro scadenza salvo che questi non siano sostituiti da altri contratti collettivi di uguale livello applicabili all'impresa del cessionario.
- La sostituzione della disciplina collettiva è oggetto di contratti di armonizzazione (in sede di consultazione con le rappresentanze sindacali) al fine di rendere meno traumatico il trasferimento.

Contratto collettivo applicabile ^(2/2)

- L'effetto di sostituzione si produce solo tra contratti del medesimo livello ma, secondo la giurisprudenza, la nuova contrattazione collettiva applicata può derogare anche in senso peggiorativo le condizioni previste dalla precedente contrattazione collettiva (Cass. 4 aprile 1997 n. 2955).
- Il lavoratore conserva i diritti previsti dalla legge o dal contratto individuale di lavoro.
- La sostituzione immediata del contratto deve essere comunicata ai sindacati.
- L'efficacia della disciplina collettiva del cessionario non può essere retroattiva.

Usi aziendali

- Gli usi aziendali si inseriscono nel contenuto del contratto individuale ed hanno forza vincolante tra le parti.
- In mancanza di uno specifico accordo sindacale il cessionario non è tenuto agli obblighi derivanti dagli usi aziendali del cedente anche nei confronti dei dipendenti che vengano a trovarsi nelle medesime situazioni di fatto, per le quali il cedente aveva adottato una determinata prassi, successivamente al trasferimento.

Licenziamento

- Logico corollario della disciplina protettiva sin qui illustrata è che il trasferimento di azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento.
- Il licenziamento intimato in correlazione con il trasferimento di azienda sarà infatti senz'altro nullo.
- Il cedente ed il cessionario potranno recedere dal contratto di lavoro unicamente ove ricorrano una giusta causa o un giustificato motivo ai sensi della disciplina limitativa del licenziamento.

Dimissioni del lavoratore

- Il lavoratore può recedere per giusta causa nei tre mesi successivi al trasferimento se questo ha comportato una sostanziale modifica delle sue condizioni di lavoro.
- Il diritto del lavoratore a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso sorge solo in presenza di mutamento delle condizioni in senso peggiorativo (nota Min. Lav. 21 maggio 2001 n. 5/26570/70).

Trattamento di fine rapporto

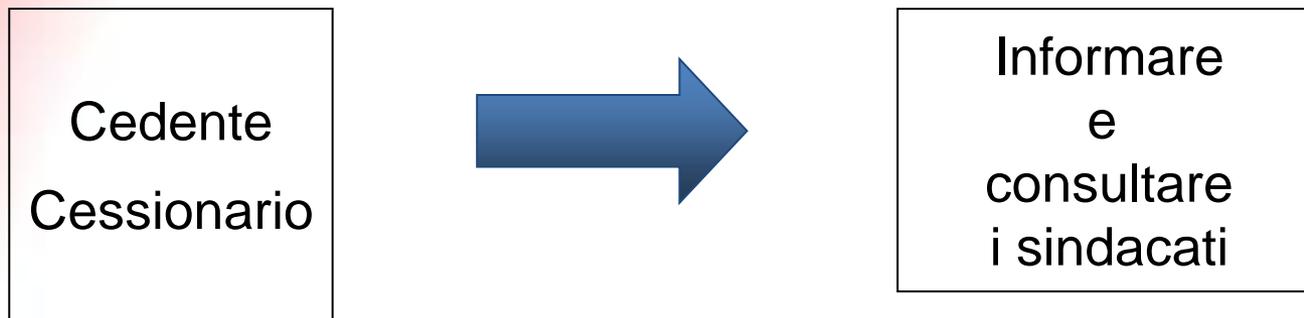
- Unico debitore del trattamento di fine rapporto deve considerarsi, anche per il periodo alle dipendenze del precedente datore di lavoro, il titolare dell'impresa al momento della risoluzione del rapporto.

Diritto di precedenza

- I lavoratori che non sono passati alle dipendenze del cessionario hanno diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate da quest'ultimo entro 1 anno dalla data del trasferimento o entro il periodo maggiore previsto dagli accordi collettivi.
- Riguarda solo i lavoratori addetti all'azienda al momento del trasferimento, oppure spostati o licenziati in occasione del trasferimento stesso.
- Non trova applicazione per i lavoratori assunti dal cessionario in un momento successivo al trasferimento d'azienda.

Procedura sindacale *soggetti obbligati*

Azienda con più di 15 dipendenti
OBBLIGO



NB. dal computo dei dipendenti sono esclusi apprendisti e lavoratori con contratto di inserimento.

Informazione: *termine*

L'obbligo deve essere assolto **almeno 25 giorni prima** che sia perfezionato l'atto di trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante fra le parti, se precedente:

- 1° caso: il termine va fatto decorrere dalla data in cui viene effettuata l'iscrizione del contratto traslativo nel registro delle imprese.
- 2° caso: si deve fare riferimento al solo negozio giuridico con il quale l'azienda viene ceduta mediante atto pubblico, e non anche al contratto preliminare o agli atti interni a cedente e cessionario.

Informazione: modalità

Comunicazione scritta del previsto trasferimento a:

- RSU o RSA
- OO.SS.

entro 7 giorni

richiesta scritta di esame congiunto

entro 7 giorni dalla richiesta

esame congiunto

in caso di mancato accordo entro 10 gg. la consultazione è esaurita

NB. se il trasferimento riguarda più stabilimenti dell'azienda,
l'informativa deve essere comunicata alle RSU o RSA di tutte le unità produttive interessate
al trasferimento

Informazione: contenuti

L'informazione, completa e dettagliata, deve riguardare:

- la data o la data proposta del trasferimento;
- i motivi del programmato trasferimento;
- le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- le eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.

Comunicazione dipendenti

Oggetto: comunicazione di trasferimento del ramo di azienda da a

Egregio signor _____,

in relazione al trasferimento del ramo d'azienda "....." cui Lei è adibito, rispetto al quale è stata regolarmente esperita la procedura di consultazione sindacale prevista dall'art. 47 della Legge n. 428/1990 e dal CCNL di riferimento, terminata con la sottoscrizione dell'accordo sindacale in data _____, Le comunichiamo che, a far data dal .../.../....., la titolarità del Suo rapporto di lavoro in corso consi trasferirà ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 c.c. e, quindi, senza soluzione di continuità, in capo a

Il suo rapporto di lavoro proseguirà, pertanto, a far data dal .../.../..... con, nel rispetto dell'anzianità di servizio da Lei maturata alla data del trasferimento e alle medesime condizioni economiche e normative in atto nel rapporto con la

A seguito dell'operazione in oggetto, il Suo rapporto di lavoro non subirà quindi alcuna variazione.

La preghiamo di restituirci una copia della presente firmata per ricevuta ed accettazione e rimaniamo a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Cordiali saluti

Il mancato rispetto della procedura costituisce condotta antisindacale

(art. 28, Stat. Lav.)

- L'intero procedimento di trasferimento viene sospeso per il tempo necessario a sanare l'omissione.
- L'eventuale ulteriore rifiuto ad adempiere comporta possibili ricadute negative sulla procedura di trasferimento.

Comunicazioni al Centro per l'Impiego

(art. 4 *bis*, c. 5 e 6, D.Lgs. 181/2000)

- Il Cessionario deve comunicare l'evento al Centro per l'Impiego territorialmente competente entro 5 giorni, mediante modulo "Unificato VARDATORI".
- La comunicazione al Centro per l'Impiego è valida ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive.

Comunicazioni all'INAIL

- **Il cedente**
entro 30 giorni dal trasferimento comunica la riduzione delle retribuzioni presunte a seguito di cessazione della P.A.T.

Nelle ipotesi di “passaggio diretto” dei dipendenti ceduti all’azienda cessionaria, senza una cessazione in senso proprio del rapporto di lavoro dei relativi dipendenti e conseguente nuova assunzione degli stessi, non sussiste l’obbligo di effettuare la comunicazione (lettera INAIL 28 marzo 2006 n. 836).

- **Il cessionario**
se non ha una posizione INAIL deve richiedere l’apertura di una nuova P.A.T., contestualmente all’inizio di attività.

Comunicazioni all'INPS



Il cedente

- comunica la cessazione della propria posizione assicurativa se il trasferimento riguarda la totalità dell'azienda.

Il cessionario

- deve aprire una nuova posizione assicurativa presso l'INPS se non aveva dipendenti.

Grazie a tutti
per l'attenzione!

