

# Gli accordi sindacali e con il personale dipendente

a cura di

Luca Caratti

Consulente del Lavoro

Esperto Fondazione Studi CNO Consulenti del Lavoro



## Un punto fermo: le tutele

La normativa comunitaria (dir. CE 98/50 e 2001/23) quanto quella nazionale (art. 2112 c.5 CC) perseguono il fine di evitare che:

**“Il trasferimento si trasformi in semplice strumento di sostituzione del datore di lavoro, in una pluralità di rapporti individuali, con altro sul quale i lavoratori possano ridurre minor affidamento sul piano della solvibilità sia dell’attitudine a proseguire con continuità l’attività produttiva” (Cass. 13 gennaio 2021, n. 438)**

## Un punto fermo: il ramo d'azienda

Dir CE 98/50: il ramo oggetto di trasferimento costituisce un'entità economica autonoma avente propria identità "intesa come insieme di mezzi organizzati per un'attività economica, essenziale o accessoria.

Art. 2122 comma 5 c.c.: parte di azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata.

## Un punto fermo: il ramo d'azienda

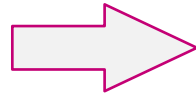
Cass. 8/11/2018: il ramo ha una propria autonomia funzionale ed è in grado di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di svolgere, autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente, anche rispetto a un complesso organizzato di persone, addirittura in via esclusiva, purché dotate di particolari competenze e stabilmente coordinate e organizzate tra loro, così da rendere e loro attività interagenti e idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili.

# Trasferimento di azienda

Si configura un trasferimento d'azienda o ramo d'azienda qualora a seguito di una cessione contrattuale o fusione **si determina una sostituzione nella titolarità dell'impresa** indipendentemente dalla natura del mezzo tecnico-giuridico attraverso il quale il trasferimento sia stato realizzato. Può trattarsi di un atto contrattuale, traslativo o meno, di un provvedimento o addirittura una pluralità di atti di cessione

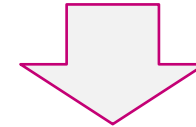
# Procedura

Cedente con più di 15 dipendenti



Cessionario

Comunicazione scritta: data del trasferimento, motivi del trasferimento, conseguenze giuridiche sui lavoratori, eventuali misure nei confronti dei lavoratori (CIG, Lic., Trasferimenti)...



Mancata attivazione:  
Condotta antisindacale art. 28 L. 300/70.

Nel preliminare introdurre cautele?

E' obbligo procedurale di informazione e consultazione

- 1) RSU o in mancanza alle OO.SS. di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative su piano nazionale;
- 2) Associazioni di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

## Esempio di comunicazione

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 47, 1° comma, legge 29 dicembre 1990, n. 428, si comunica che:

l'azienda ..... corrente in sarà trasferita, mediante affitto del complesso aziendale, a.....

Il trasferimento è previsto con effetto dal giorno..... 2024.

I motivi del programmato trasferimento sono i seguenti: la .... è interessata a stipulare un contratto di affitto del complesso aziendale di ..... della durata di dodici mesi (a partire dal.... 2024) preordinato ad un successivo auspicabile acquisto nell'ambito della procedura concorsuale che verrà adita da .....

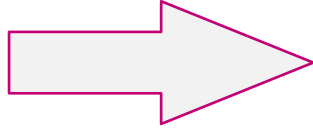
Esso comporterà per i lavoratori le seguenti conseguenze giuridiche, economiche e sociali: tutti i lavoratori dipendenti (26 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato),

In virtù delle previsioni di cui all'art. 2112 c.c., saranno trasferiti, a far data dall'efficacia del contratto di affitto, a ..... egli stessi conserveranno tutti i diritti che ne derivano.

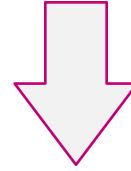
Informiamo inoltre che le scriventi Società si dichiarano sin da ora disponibili all'incontro previsto dall'art. 47 c. 2.L .n 428/90, per fornire ogni più ampia delucidazione e chiarimento in merito alla sopra indicata operazione.

# Procedura

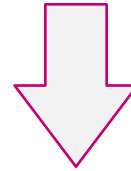
Entro 7 giorni



Le OO.SS. formulano richiesta esame congiunto



Entro 7 giorni dalla richiesta



Esame congiunto. In caso di mancato accordo entro 10 giorni la consultazione si considera esaurita

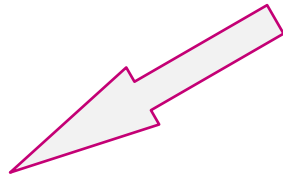


Alcuni lavoratori rimangono al cedente



Alcuni vengono licenziati

Tutti i lavoratori passano al cessionario





## Licenziamento legittimo?

Resta salva, in ogni caso, la facoltà del cessionario di esercitare il recesso per giustificato motivo oggettivo, qualora ne sussistano i presupposti (ad esempio la cessazione dell'attività), sia la possibilità per cedente e cessionario di effettuare licenziamenti collettivi per riduzione del personale, sempre ove ricorrano i presupposti indicati dalla L. n. 223/1991.

## **Cassazione sent. 14 novembre 2022, n. 33492**

I rapporti di lavoro, illegittimamente cessati prima del trasferimento di azienda, proseguono presso il cessionario, essendo irrilevante l'antioriorità dei recessi rispetto al trasferimento d'azienda.

## Cassazione sent. 26 settembre 2023, n. 27322

In caso di trasferimento di azienda, la cessione dei contratti di lavoro avviene *ope legis* ex art. 2112 c.c., sicché il licenziamento intimato dal cedente successivamente alla cessione è totalmente privo di effetti e, conseguentemente, resta irrilevante il passaggio in giudicato della decisione di merito che aveva riconosciuto la legittimità della procedura di licenziamento, trattandosi di recesso connesso con il trasferimento di azienda e non fondato su ragioni afferenti alla struttura aziendale precedente autonomamente considerata.

# Effetti del trasferimento sul rapporto di lavoro

Con il trasferimento d'azienda che implica il subentro di un diverso datore nel contratto di lavoro si verifica una novazione soggettiva *ex lege* del contratto in deroga all'articolo 1406 cod. civ.

Il lavoratore ceduto *“conserva tutti i diritti che ne derivano”* ovvero i diritti soggettivi già maturati in capo al lavoratore stesso al momento della cessione e, dunque, non mere aspettative, né diritti futuri

## **Effetti “pratici” del trasferimento sul rapporto di lavoro**

- è mantenuta l'anzianità di servizio;
- è mantenuto il diritto al godimento delle ferie maturate complessivamente;
- le mensilità aggiuntive verranno corrisposte per intero, compresa anche la quota maturata alle dipendenze del cedente;
- si prosegue con i conguagli derivanti da assistenza fiscale;

## **Effetti “pratici” del trasferimento sul rapporto di lavoro**

- i conguagli fiscali e contributivi di fine anno dovranno tener conto della retribuzione complessiva percepita dai lavoratori interessati, sia alle dipendenze del cedente che del cessionario;
- se il trasferimento comporta l'estinzione del soggetto preesistente, il cessionario dovrà presentare la dichiarazione mod. 770 anche per il cedente, compilando per quest'ultimo appositi quadri aggiuntivi.

# Effetti del trasferimento sul rapporto di lavoro

**CCNL:** Al lavoratori ceduti si applica il contratto collettivo del medesimo livello adottato dall'azienda cessionaria anche se peggiorativo rispetto al contratto collettivo applicato dal cedente (Cass. n. 10614/2011)

Automaticità ai sensi art. 2112 c. 3 cod. civ.

**USO AZIENDALE o CCA:** nel caso di adozione da parte del cessionario di una propria contrattazione aziendale solo successivamente al trasferimento d'azienda, fino a tale data si applicherà ai lavoratori ceduti la contrattazione aziendale e l'eventuale uso aziendale in essere presso il cedente.

Impossibilità di cristallizzare nel contratto individuale, nel quale succede l'acquirente, le previsioni del contratto collettivo.

# Effetti del trasferimento sul rapporto di lavoro

**CCNL:** ai lavoratori ceduti continua ad applicarsi il contratto collettivo adottato dall'azienda cedente solo nel caso in cui il cessionario non applichi alcun contratto collettivo (CASO RARO!)



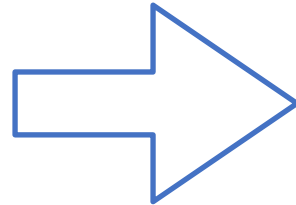
## Effetti del trasferimento sul rapporto di lavoro

In sintesi si applica il CCNL dell'impresa acquirente.

Gli istituti come gli scatti di anzianità, l'inquadramento contrattuale, l'assorbibilità delle voci retributive, i premi di rendimento, i trattamenti assicurativi integrativi devono essere valutati sulla base della contrattazione collettiva dell'azienda cessionaria, fatte salve le condizioni di miglior favore (es. comparto) previste in eventuali accordi di armonizzazione

# Accordi collettivi in corso di procedura

Contratto collettivo di ingresso  
Accordo di armonizzazione



Risoluzione di alcuni problemi pratici



Non obbligatori

Possibilità derogare *in pejus* tranne se:

- intaccano i c.d. diritti quesiti
- Violano i principi art. 2112 c.1 c.c.

Ad esempio:  
individuazione di livelli di inquadramento  
Durata apprendistato  
Assorbibilità di voci retributive

Efficacia soggettiva della fonte collettiva è da ricondurre alle logiche della contrattazione civilistica

# Effetti del trasferimento sul rapporto di lavoro

Le comunichiamo che, a far data dal....., a seguito del trasferimento dell'azienda Ella passa alle nostre dipendenze.

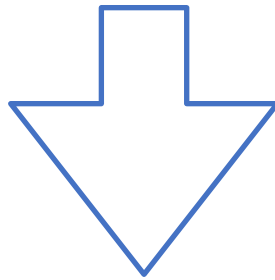
Il Suo rapporto di lavoro proseguirà con noi ed Ella conserverà pertanto tutti i diritti finora maturati, compresa l'anzianità di servizio.

Il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva finora applicata viene immediatamente sostituito da quello previsto dalla contrattazione collettiva di categoria ....., applicata alla generalità dei nostri dipendenti; eventuali trattamenti di miglior favore in atto Le saranno tuttavia mantenuti ad personam e riassorbiti nei futuri aumenti contrattuali. **In relazione al nuovo CCNL, valutati i contenuti professionale della mansione da Lei svolta, il Suo livello di inquadramento sarà rimodulato nel modo seguente: .....**



# Effetti del trasferimento sul rapporto di lavoro

il cedente ed il cessionario restano obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento



Il lavoratore può liberare il cedente (o anche il cessionario o entrambi) dalle obbligazioni mediante le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. relative alle conciliazioni amministrative e sindacali.

# Effetti del trasferimento sul rapporto di lavoro

**TFR:** per il Tfr maturato prima della cessione rispondono in solido cedente e cessionario.

Per il Tfr maturato successivamente, solo il cessionario.

## **La retrocessione d'azienda in caso di affitto**

L'art. 2112 c.c., nel regolare i rapporti di lavoro in caso di trasferimento d'azienda, trova applicazione anche nel caso di retrocessione dell'azienda affittata, nel senso che l'originario cedente assume a sua volta gli obblighi di mantenimento dell'occupazione derivanti dalla predetta norma, ma ciò presuppone che l'impresa retrocessionaria (originariamente cedente) prosegua, mediante l'immutata organizzazione dei beni aziendali, l'attività già esercitata in precedenza, vanificandosi, altrimenti, l'intento perseguito dal legislatore

(Cass. 11/12/2018 n. 31981)

Grazie per l'attenzione!