

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassocfigli.it

Napoli, li 2 novembre 2010

Circolare informativa n° 49/2010

**A tutte le Aziende Assistite
LORO SEDI**

Approfondimento

IL TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Per “*trasferimento d'azienda*” è da intendersi qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni e servizi.

In caso di trasferimento, i rapporti di lavoro precedentemente stipulati non vengono interrotti, bensì rimangono in vita e mantengono tutti i diritti ad essi interconnessi.

Pertanto, data l'importanza e la delicatezza dell'argomento, nonché gli effetti che ne derivano riteniamo particolarmente interessante elaborare un approfondimento che analizzi in maniera puntuale gli aspetti connessi a tale tipologia di operazione.

Trasferimento d'azienda ed aspetti civilistici

Sulla base di quanto disposto dall'art.2112 del c.c. il “*trasferimento d'azienda*” rientra nel novero delle operazioni societarie che comportano un cambiamento nella titolarità giuridica di un'attività economica.

E' possibile anche un trasferimento parziale d'azienda o di un ramo di essa così come disciplinato dal D.lgs. n.18/2001 “*Attuazione della Direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, o di parti di esse*”, ***sempreché si tratti di un'articolazione che al momento del trasferimento abbia un'autonomia di funzionamento ed in ogni caso sia in grado di mantenere tale identità nel trasferimento stesso.***

Le operazioni che rientrano nella nozione di trasferimento d'azienda sono le seguenti: fusione, scissione, conferimento, successione ereditaria usufrutto ed affitto, viceversa non rientrano in tale definizione: la trasformazione della società, la modifica della ragione sociale, la cessazione totale dell'attività o, del solo pacchetto azionario in quanto tali tipologie di operazioni non comportano la sostituzione dell'attività d'impresa.

Trasferimento d'azienda ed effetti sui rapporti di lavoro

L'art.2112 dispone “*In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che da esso derivano.*”

L'alienante e l'acquirente sono solidalmente obbligati per tutti i crediti che il lavoratore aveva al momento del trasferimento".

Tale disposizione normativa è posta a tutela del lavoratore, il quale non può essere licenziato per il solo motivo che l'azienda ove lavorava è stata ceduta.

Pertanto, il lavoratore potrà chiedere l'eventuale adempimento per la totalità dei crediti sia al cedente che al cessionario.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà di regresso nel senso che il soggetto che ha pagato per intero può chiedere al condebitore la corresponsione della propria parte.

Altresì, il lavoratore può anche liberare l'alienante dalla predetta responsabilità attraverso le procedure di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 del c.p.c.

Il mutamento della titolarità dei rapporti di lavoro in capo al cessionario non richiede alcun consenso da parte del lavoratore, sotto questo aspetto il trasferimento che scaturisce da operazioni straordinarie d'impresa si distingue dalla cessione individuale dei contratti di lavoro, quest'ultima operazione per essere efficace esige il consenso scritto da parte del lavoratore ceduto.

Gestione del rapporto di lavoro e conservazione dei diritti

Come già detto, *nell'ipotesi di trasferimento d'azienda il lavoratore ceduto conserva tutti i diritti scaturenti dal precedente rapporto e tra questi anche il diritto a non subire un peggioramento delle condizioni contrattuali.*

A tal proposito si ricorda che, il lavoratore trasferito ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che percepiva al momento del trasferimento.

Tuttavia, sono possibili accordi collettivi ed individuali che prevedano pattuizioni diverse.

L'unica deroga ammessa in ordine all'applicazione dell'art.2112 del c.c. è quella prevista dal comma 5 dell'art.47 Legge n.428/1990 "Trasferimenti d'azienda" che prevede "Laddove il trasferimento riguardi aziende sottoposte a procedure concorsuali, per le quali sia accertato lo stato di crisi, è possibile la stipula di specifici accordi in ordine alla conservazione anche parziale dei posti di lavoro e con una limitata applicazione delle garanzie di cui all'art.2112 del c.c.".

Con il trasferimento d'azienda, il cedente trasferisce in capo al cessionario tutte le informazioni relative ai singoli rapporti di lavoro ceduti, quali:

- anzianità di servizio;
- dati relativi alla scelta del trasferimento del tfr;
- prima data di iscrizione alla previdenza complementare;
- data di prima occupazione;
- importi relativi alle competenze maturate ma non ancora liquidate al momento del trasferimento quali: ferie, permessi, etc.

La procedura sindacale

Nel caso di trasferimento di aziende che occupano più di quindici dipendenti, è necessario seguire la procedura sindacale prevista dalla Legge n.428/1990 e ciò sempre quale forma di tutela dei rapporti di lavoro interessati dal trasferimento.

L'iter procedurale si articola nelle seguenti fasi:

- Il cedente ed il cessionario devono dare comunicazione per iscritto alle Rappresentanze Sindacali ed in mancanza alle associazioni di categoria aderenti alle Organizzazioni territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché ai sindacati firmatari del CCNL applicato. **La comunicazione deve essere trasmessa almeno 25 giorni prima del perfezionamento della procedura di trasferimento.** Inoltre, i sindacati devono essere adeguatamente informati circa: i motivi reali e concreti del trasferimento, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e le misure di tutela previste per questi ultimi;
- Entro 7 giorni dalla ricezione, **i sindacati possono fare richiesta di un'analisi congiunta, convocando cedente e cessionario nei 7 giorni successivi.** Il tutto dovrà concludersi nei 10 giorni successivi al suo inizio;

- ***Trascorsi ulteriori 10 giorni, si potrà definire la procedura di trasferimento d'azienda anche laddove non si sia raggiunto alcun accordo con i sindacati.***

E' importante sottolineare che, qualora le parti (*cedente e cessionario*) non adempiano agli obblighi previsti in ordine alla procedura sindacale, si configura l'ipotesi di condotta antisindacale di cui all'art.28 "Repressione della condotta sindacale" della Legge n.300/1970 "Statuto dei lavoratori".

L'informazione ai lavoratori

In ordine al trasferimento d'azienda, sul datore di lavoro grava l'obbligo di dare comunicazione ai lavoratori circa l'eventuale modifica delle originarie condizioni contrattuali, in quanto muta un elemento basilare quale il "*titolare del rapporto di lavoro*".

Nella comunicazione verranno brevemente esposte al lavoratore tutte le notizie inerenti al trasferimento del suo contratto presso il cessionario, la decorrenza dello stesso, ***precisando che il rapporto prosegue senza soluzione di continuità in capo al nuovo datore di lavoro.***

Altresì, sarà onere del cessionario comunicare ai lavoratori tutte le nuove condizioni contrattuali, le quali non potranno in nessun caso essere meno favorevoli delle precedenti.

Diritti di precedenza

I lavoratori non trasferiti conservano il diritto di precedenza nelle assunzioni che il cessionario effettuerà entro un anno dal trasferimento ovvero, entro il maggior periodo stabilito dagli accordi collettivi.

Va da se che, nei riguardi dei lavoratori assunti successivamente non trovano applicazione: il principio della continuità del rapporto di lavoro, il principio della corresponsabilità per i crediti di lavoro vantati dal lavoratore e l'applicazione del CCNL vigente in passato sotto la direzione dell'alienante.

La comunicazione al Centro per l'impiego

E' onere del cessionario comunicare al Centro per l'impiego competente per territorio il trasferimento dei lavoratori.

Tale comunicazione deve essere fatta entro 5 giorni dall'atto di trasferimento utilizzando il modello Unificato "Vardatori" poiché si tratta di una mutamento nella titolarità del rapporto.

Andranno compilati i seguenti campi del modello:

- *Quadro datore di lavoro:* vanno riportati i dati del nuovo datore di lavoro;
- *Quadro trasferimenti:* va indicato il codice che identifica il tipo di operazione (*cessione ramo, incorporazione, affitto ramo cessione del contratto*) e la data di decorrenza;
- *Quadro datore di lavoro precedente:* vanno riportati i dati del precedente datore (*cedente*);
- *Quadro elenco sedi di lavoro interessate:* vanno precisate le sedi in cui andranno inseriti i lavoratori interessati dal trasferimento;
- *Quadro elenco lavoratori interessati:* andranno riportati i dati anagrafici e contrattuali dei lavoratori ceduti.

Ad ogni modo vanno fatte le seguenti precisazioni: nessun obbligo di comunicazione grava in capo al cedente, e laddove l'operazione societaria straordinaria abbia le fattezze di una fusione per incorporazione di più società, la società incorporante provvederà ad inviare diverse comunicazioni per ogni società incorporata.

Il collocamento obbligatorio

La comunicazione effettuata al Centro per l'impiego ha anche valore di comunicazione al Collocamento Obbligatorio per quanto concerne il personale disabile ovvero, appartenente alle categorie protette.

Pertanto, nella comunicazione telematica va riportato anche il codice relativo al nulla osta all'assunzione rilasciato d'Ufficio al cedente al momento dell'assunzione.

Laddove il numero dei lavoratori trasferiti modifichi gli obblighi di assunzione di cui alla Legge n.68/1999, il cessionario dovrà presentare il prospetto informativo nei 60 giorni dalla data del trasferimento per assolvere gli obblighi di riserva.

La comunicazione all'INPS

La comunicazione al Centro per l'impiego, in quanto unificata ha valore informativo anche nei riguardi dell'INPS.

Nel *quadro elenco lavoratori interessati* fra le diverse informazioni vi è anche quella relativa al codice di agevolazione contributiva associato a quel rapporto, e che pertanto andrà trasferito in capo al cessionario.

Laddove i lavoratori trasferiti non cambino sede di lavoro, il cessionario ha l'onere di provvedere all'apertura di una nuova matricola INPS utilizzando la Comunicazione Unica d'impresa ovvero, i canali telematici, il tutto in tempo utile così da adempiere ai primi versamenti nel rispetto dei termini previsti per legge (*il 16 del mese successivo a quello di competenza*).

La comunicazione INAIL

La comunicazione al Centro per l'impiego vale anche quale comunicazione all'INAIL, infatti nel modello Unificato "Vardatori" viene richiesto per ogni lavoratore la nuova posizione assicurativa territoriale.

Laddove l'attività sia svolta nei locali dell'azienda ceduta, il cessionario dovrà aprire una nuova posizione assicurativa utilizzando il modello di Comunica Impresa valido anche ai fini INPS ed INAIL.

Laddove i lavoratori ceduti siano distaccati presso una delle sedi del cessionario, questi ha l'onere di accertare che all'interno della preesistente PAT vi sia la voce di tariffa idonea ad identificare le attività lavorative che andranno svolte dai lavoratori ceduti.

Diversamente, il cessionario è tenuto all'apertura di una nuova voce di tariffa entro 30 giorni dal trasferimento ed utilizzando il modello VR4 "*denuncia variazione attività*".

L'argomento esaminato riveste una particolare importanza in ragione delle problematiche legate alla sua concreta attuazione e relative alla tutela dei rapporti di lavoro interessati dal trasferimento.

Come sempre ci auguriamo che la nostra analisi abbia quanto meno chiarito gli aspetti più delicati.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso