

ACCERTAMENTO

Il trasferimento dei contratti di lavoro nella cessione d'azienda

di **Sandro Cerato**

Come anticipato in un [precedente intervento](#), nelle **operazioni di cessione d'azienda** l'art. 2558 c.c., quale regola generale, stabilisce il subentro automatico in capo all'acquirente dei contratti inerenti l'azienda ceduta. Vi sono poi alcune regole particolari per delle fattispecie contrattuali "delicate" quali, ad esempio, quelle afferenti i **lavoratori dipendenti**. L'art. 2112, comma 1, c.c., sancisce il principio generale secondo cui ***"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 medesimo art. 2112 precisa inoltre i seguenti importanti aspetti:

- sussiste una **responsabilità solidale del cedente e del cessionario** per i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento (comma 2);
- il cessionario è tenuto ad applicare, fino alla scadenza, i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi vigenti alla data del trasferimento, salvo che siano sostituiti da altri contratti applicabili all'impresa del cessionario (comma 3);
- il **trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento**, ferma restando la facoltà di recesso prevista dalla normativa in materia di licenziamenti (comma 4);
- se le condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento dell'azienda, il lavoratore può rassegnare le dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, comma 1, del Codice Civile (comma 4);
- per trasferimento d'azienda si intendono di fatto tutte le **ipotesi di successione nell'impresa**, in cui vi è un mutamento nella titolarità dell'imprenditore ed una permanenza dell'azienda nella sua struttura ed organizzazione, anche se l'attività ceduta sia esercitata senza scopo di lucro (comma 5);
- l'intera disciplina prevista dall'art. 2112 si applica anche al trasferimento di parte dell'azienda, ovvero quando oggetto della cessione non è l'intera azienda, bensì un ramo della stessa.

Dal punto di vista pratico, la **continuazione del rapporto di lavoro in capo all'acquirente dell'azienda** comporta il trasferimento dei diritti che i lavoratori hanno maturato alle dipendenze dell'alienante, compreso il trattamento di fine rapporto; di ciò, ovviamente, si dovrà tenerne conto nella determinazione del prezzo di cessione. Ciò implica che **il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario senza soluzione di continuità**. In particolare:

- l'anzianità di servizio è conservata;

- è mantenuto il **diritto al godimento delle ferie maturate**;
- le mensilità aggiuntive verranno corrisposte per intero, comprese quelle maturate alle dipendenze del cedente;
- i conguagli fiscali dipendenti dall'assistenza fiscale proseguono in capo al cessionario;
- i **conguagli fiscali e contributivi** di fine anno devono tener conto della retribuzione complessiva percepita dal dipendente, sia per l'importo maturato alle dipendenze del cedente, sia per l'importo maturato alle dipendenze del cessionario;
- se la cessione d'azienda comporta l'estinzione del soggetto cedente, il cessionario dovrà presentare la dichiarazione dei sostituti d'imposta (mod. 770) anche per il cedente.

E' importante evidenziare che, anche nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro non prosegua con l'acquirente dell'azienda, quest'ultimo è **solidalmente obbligato con il cedente** per tutti i crediti maturati dal lavoratore, il quale potrà eventualmente richiedere le proprie spettanze indifferentemente al cedente o al cessionario.

L'art. 47 della L. 29 dicembre 1990, n. 428, impone una **particolare procedura** per le imprese che hanno alle proprie dipendenze un **numero di lavoratori superiore a quindici**. Infatti, in caso di trasferimento d'azienda, l'impresa deve adempiere preventivamente all'obbligo di comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rappresentanze sindacali dell'intenzione di procedere alla cessione dell'azienda. La **comunicazione suddetta deve contenere**:

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

Il comma 2 dell'art. 47 della L. 428/90 prevede un **ulteriore obbligo per il cedente ed il cessionario**: infatti, a seguito di richiesta scritta da parte delle rappresentanze sindacali, da comunicare entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione preventiva, i suddetti soggetti devono avviare, entro sette giorni dal ricevimento della richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.