
Cessione d'azienda e contratti di lavoro dipendente

di [Sandro Cerato](#)

Publicato il 7 Novembre 2013

analisi della disciplina dei rapporti di lavoro dipendente nella cessione d'azienda: attenzione, perchè l'entità dei crediti dei lavoratori dipendenti trasferiti può incidere in modo determinante nella determinazione finale del prezzo di cessione

Prima di entrare nel merito delle sorti dei rapporti di lavoro nell'ambito di un'operazione straordinaria di cessione d'azienda, è opportuno precisare che la disciplina che verrà analizzata nel proseguo trova applicazione in tutti gli ambiti in cui si verifica un trasferimento d'azienda, ovvero in tutte le ipotesi di successione nell'impresa (cessione, affitto o conferimento d'azienda o di un suo ramo), nelle quali si produce un mutamento nella titolarità dell'imprenditore ed una permanenza dell'azienda nella sua struttura ed organizzazione.

L'art. 2112 del Codice Civile statuisce 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”*. La medesima disposizione precisa, inoltre, che, il cedente e il cessionario sono responsabili in solido per i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento e che 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.

In tale situazione, peraltro, il cessionario rimane comunque solidalmente obbligato con il cedente per tutti i crediti maturati dal lavoratore sicché il lavoratore avrà il diritto di chiedere le proprie spettanze tanto al cedente quanto al cessionario. In ogni caso, il trasferimento dell'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento.

La disciplina civilistica riconosce espressamente al lavoratore trasferito la facoltà di recesso allorquando le condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento dell'azienda: al ricorrere di tale situazione, al lavoratore è riconosciuto il diritto di rassegnare le

dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, c. 1, C.C..

Nella cessione d'azienda, il lavoratore dipendente può, peraltro, opporsi al trasferimento del proprio rapporto di lavoro in capo al cessionario, preferendo la prosecuzione alle dipendenze del cedente. In tal caso, però, si potrebbe porre il problema di affrontare le conseguenze che può subire il mantenimento del rapporto di lavoro con il cedente. A tale proposito, si possono individuare due distinte situazioni.

La prima situazione concerne la prosecuzione del rapporto di lavoro con il cedente che ha trasferito l'intera azienda: al verificarsi di tale ipotesi, il cedente può legittimamente recedere dal rapporto di lavoro, licenziando il lavoratore dissenziente (la cessazione integrale dell'attività aziendale costituisce, infatti, legittimo motivo di licenziamento dei dipendenti).

La seconda situazione concerne, invece, la prosecuzione del rapporto di lavoro con il cedente: in tal caso è riconosciuto al datore di lavoro la possibilità di recedere dal rapporto di lavoro, purché quest'ultimo riesca a dimostrare la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento dimostrando, ad esempio, di non poter occupare proficuamente il dipendente nei restanti rami aziendali. In caso contrario, ovvero nell'ipotesi in cui il lavoratore possa essere impiegato nei rami aziendali rimasti in capo al cedente, il lavoratore non può essere licenziato.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua con il cessionario senza soluzione di continuità, il lavoratore trasferito conserverà l'anzianità di servizio ed il diritto al godimento delle ferie maturate. Spetterà, inoltre, al cessionario, l'onere di corrispondere interamente le mensilità aggiuntive, ivi comprese quelle maturate alle dipendenze del cedente. Analogamente, anche i conguagli fiscali e contributivi di fine anno proseguiranno in capo al cessionario, per la cui determinazione si dovrà 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.

Una particolare procedura è prevista, invece, per le imprese che occupano un numero di dipendenti maggiore di 15 unità: sono esclusi dal computo delle 15 unità gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, mentre sono ricompresi i lavoratori a tempo determinato e part-time, quest'ultimi però in proporzione all'orario di lavoro.

Per tali aziende si applicano, nello specifico, le disposizioni di cui all'art. 47 della L.29 12 1990 n. 448 in virtù delle quali in caso di trasferimento d'azienda, occorre preventivamente comunicare per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rappresentanze sindacali, l'intenzione di procedere alla cessione dell'azienda.

La comunicazione che dovrà essere indirizzata alle rappresentanze sindacali (o in assenza di queste alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale) dovrà riportare nello specifico: la data del trasferimento o la data proposta, i motivi del trasferimento, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, nonché eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.

La procedura consultativa in parola non si esaurisce con l'invio della suddetta comunicazione: infatti, a seguito di richiesta scritta da parte delle rappresentanze sindacali (da comunicare entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione preventiva) il cedente ed il cessionario devono avviare, entro sette giorni dal ricevimento della suddetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti.

Come abbiamo potuto appurare, la prosecuzione dei rapporti 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; non vi è dubbio che, l'entità dei crediti dei lavoratori dipendenti trasferiti potrà incidere sulla negoziazione delle parti nel senso che, di tali crediti, si dovrà tener conto nella determinazione finale del prezzo di cessione.

7 novembre 2013

Sandro Cerato