

## LE NOVITA' IN TEMA DI TRASFERIMENTO D'AZIENDA

### **Direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti**

Direttiva 2001/23/CE del Consiglio  
del 12 marzo 2001

concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 94,  
vista la proposta della Commissione,  
visto il parere del Parlamento europeo(1),  
visto il parere del Comitato economico e sociale(2),

considerando quanto segue:

(1) La direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti(3) è stata modificata in maniera sostanziale(4) ed è, perciò, opportuno, per motivi di chiarezza, procedere alla sua codificazione.

(2) L'evoluzione economica implica, sul piano nazionale e comunitario, modifiche delle strutture delle imprese effettuate, tra l'altro, con trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti a nuovi imprenditori in seguito a cessioni contrattuali o a fusioni.

(3) Occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti.

(4) Sussistono differenze negli Stati membri per quanto riguarda l'entità della protezione dei lavoratori in questo settore e occorre attenuare tali differenze.

(5) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989 ("Carta sociale"), nei punti 7, 17 e 18 dispone in particolare che la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale miglioramento deve consentire, ove necessario, di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenziamento collettivo o quelle concernenti i fallimenti. Occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri. L'informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente, in particolare in occasione di ristrutturazioni o fusioni di imprese che incidono sull'occupazione dei lavoratori.

(6) Nel 1977 il Consiglio ha adottato la direttiva 77/187/CEE per promuovere l'armonizzazione delle legislazioni nazionali relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori e chiedere ai cedenti e ai cessionari di informare e consultare in tempo utile i rappresentanti dei lavoratori.

(7) Detta direttiva è stata in seguito modificata alla luce dell'impatto del mercato interno, delle tendenze legislative degli Stati membri per quanto riguarda il salvataggio delle imprese con difficoltà economiche, della giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee, della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi(5), e delle norme legislative già in vigore nella maggior parte degli Stati membri.

(8) La sicurezza e la trasparenza giuridiche hanno richiesto un chiarimento della nozione giuridica di trasferimento alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia. Tale chiarimento non ha modificato la sfera di applicazione della direttiva 77/187/CEE, quale interpretata dalla Corte di giustizia.

(9) La Carta sociale riconosce l'importanza della lotta contro tutte le forme di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze.

(10) La presente direttiva deve far salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di attuazione

indicati nell'allegato I, parte B,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

## CAPO I

Ambito di applicazione e definizioni

### Articolo 1

1. a) La presente direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione.

b) Fatta salva la lettera a) e le disposizioni seguenti del presente articolo, è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria.

c) La presente direttiva si applica alle imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, che perseguano o meno uno scopo di lucro. Una riorganizzazione amministrativa di enti amministrativi pubblici o il trasferimento di funzioni amministrative tra enti amministrativi pubblici, non costituisce trasferimento ai sensi della presente direttiva.

2. La presente direttiva si applica se e nella misura in cui l'impresa, lo stabilimento o la parte di impresa o di stabilimento da trasferire si trovi nell'ambito d'applicazione territoriale del trattato.

3. La presente direttiva non si applica alle navi marittime.

### Articolo 2

1. Ai sensi della presente direttiva si intende:

a) per "cedente", ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, perde la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dell'impresa o dallo stabilimento;

b) per "cessionario", ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, acquisisce la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dell'impresa o dello stabilimento;

c) per "rappresentanti dei lavoratori" ed espressioni connesse, i rappresentanti dei lavoratori previsti dalla legislazione o dalla prassi degli Stati membri;

d) per "lavoratore", ogni persona che nello Stato membro interessato è tutelata come tale nell'ambito del diritto nazionale del lavoro.

2. La presente direttiva non lede il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione di contratto o di rapporto di lavoro.

Tuttavia, gli Stati membri non potranno escludere dall'ambito di applicazione della presente direttiva i contratti o i rapporti di lavoro a motivo unicamente:

a) del numero di ore di lavoro prestate o da prestare;

b) di rapporti di lavoro disciplinati da un contratto di lavoro di durata determinata a norma dell'articolo 1, punto 1, della direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale(6); o

c) di rapporti di lavoro interinali a norma dell'articolo 1, punto 2, della direttiva 91/383/CEE e del fatto che l'impresa, lo stabilimento o la parte d'impresa o di stabilimento trasferita è l'agenzia di lavoro interinale che è il datore di lavoro o parte di essa.

## CAPO II

Mantenimento dei diritti dei lavoratori

### Articolo 3

1. I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario. Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti prima della data del trasferimento da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento.

2. Gli Stati membri possono adottare i provvedimenti necessari per garantire che il cedente notifichi al cessionario tutti i diritti e gli obblighi che saranno trasferiti al cessionario a norma del presente articolo, nella misura in cui tali diritti e obblighi siano o avessero dovuto essere noti ai cedente al momento del trasferimento. Il fatto che il cedente ometta di notificare al cessionario tali diritti e obblighi non incide

sul trasferimento di detto diritto o obbligo e dei diritti di qualsiasi lavoratore nei confronti del cessionario e/o del cedente in relazione a detto diritto o obbligo.

3. Dopo il trasferimento, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo.

Gli Stati membri possono limitare il periodo del mantenimento delle condizioni di lavoro, purché esso non sia inferiore ad un anno.

4. a) A meno che gli Stati membri dispongano diversamente, i paragrafi 1 e 3 non si applicano ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri.

b) Anche quando essi non prevedono, a norma della lettera a), che i paragrafi 1 e 3 si applichino a tali diritti, gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari per tutelare gli interessi dei lavoratori e di coloro che hanno già lasciato lo stabilimento del cedente al momento del trasferimento per quanto riguarda i diritti da essi maturati o in corso di maturazione, a prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, dei regimi complementari di cui alla lettera a) del presente paragrafo.

#### **Articolo 4**

1. Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.

Gli Stati membri possono prevedere che il primo comma non si applichi a talune categorie delimitate di lavoratori non coperti dalla legislazione o dalla prassi degli Stati membri in materia di tutela contro il licenziamento.

2. Se il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro è risolto in quanto il trasferimento comporta a scapito del lavoratore una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, la risoluzione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro.

#### **Articolo 5**

1. A meno che gli Stati membri dispongano diversamente, gli articoli 3 e 4 non si applicano ad alcun trasferimento di imprese, stabilimenti o parti di imprese o di stabilimenti nel caso in cui il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso e che si svolgono sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere il curatore fallimentare autorizzato da un'autorità pubblica competente).

2. Quando gli articoli 3 e 4 si applicano ad un trasferimento nel corso di una procedura di insolvenza aperta nei confronti del cedente (indipendentemente dal fatto che la procedura sia stata aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso) e a condizione che tali procedure siano sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere un curatore fallimentare determinato dal diritto nazionale), uno Stato membro può disporre che:

a) nonostante l'articolo 3, paragrafo 1, gli obblighi del cedente risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro e pagabili prima del trasferimento o prima dell'apertura della procedura di insolvenza non siano trasferiti al cessionario, a condizione che tali procedure diano adito, in virtù della legislazione dello Stato membro, ad una protezione almeno equivalente a quella prevista nelle situazioni contemplate dalla direttiva 80/987/CEE del Consiglio, del 20 ottobre 1980, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro(7); e/o

b) il cessionario, il cedente o la persona o le persone che esercitano le funzioni del cedente, da un lato, e i rappresentanti dei lavoratori, dall'altro, possano convenire, nella misura in cui la legislazione o le prassi in vigore lo consentano, modifiche delle condizioni di lavoro dei lavoratori intese a salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa, dello stabilimento o di parti di imprese o di stabilimenti.

3. Uno Stato membro ha facoltà di applicare il paragrafo 2, lettera b), a trasferimenti in cui il cedente sia in una situazione di grave crisi economica quale definita dal diritto nazionale, purché tale situazione sia dichiarata da un'autorità pubblica competente e sia aperta al controllo giudiziario, a condizione che tali disposizioni fossero già vigenti nel diritto nazionale il 17 luglio 1998.

La Commissione presenterà una relazione sugli effetti della presente disposizione entro il 17 luglio 2003 e sottoporrà eventuali proposte adeguate al Consiglio.

4. Gli Stati membri adottano gli opportuni provvedimenti al fine di impedire che l'abuso delle procedure di insolvenza privi i lavoratori dei diritti loro riconosciuti a norma della presente direttiva.

#### **Articolo 6**

1. Qualora l'impresa, lo stabilimento o parte di un'impresa o di uno stabilimento conservi la propria autonomia, sussistono lo status e la funzione dei rappresentanti o della rappresentanza dei lavoratori interessati dal trasferimento, secondo le stesse modalità e alle stesse condizioni esistenti prima della data del trasferimento, previsti dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o da accordi, a patto che siano soddisfatte le condizioni necessarie per la costituzione della rappresentanza dei lavoratori.

Il primo comma non si applica se, in virtù delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o della prassi degli Stati membri o si termini di un accordo con i rappresentanti dei lavoratori, esistono le condizioni necessarie per la nuova designazione dei rappresentanti dei lavoratori o la nuova costituzione della rappresentanza dei lavoratori.

Nel caso in cui il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso e che si svolge sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere il curatore fallimentare autorizzato da un'autorità pubblica competente), gli Stati membri possono adottare i provvedimenti necessari al fine di garantire che i lavoratori trasferiti siano adeguatamente rappresentati fino alla nuova elezione o designazione di rappresentanti dei lavoratori.

Qualora l'impresa, lo stabilimento o la parte di un'impresa o di uno stabilimento non conservi la propria autonomia, gli Stati membri adotteranno i provvedimenti necessari per garantire che i lavoratori trasferiti, che erano rappresentati prima del trasferimento, continuino ad essere adeguatamente rappresentati per il periodo necessario a provvedere ad una nuova costituzione o designazione della rappresentanza dei lavoratori, conformemente alla legislazione o alla prassi nazionale.

2. Qualora il mandato dei rappresentanti dei lavoratori interessati dal trasferimento scada a causa del trasferimento, questi rappresentanti continuano a beneficiare delle misure di protezione previste dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o dalla prassi degli Stati membri.

### CAPO III

#### Informazione e consultazione

#### **Articolo 7**

1. Il cedente e il cessionario sono tenuti ad informare i rappresentanti dei rispettivi lavoratori interessati da un trasferimento sui seguenti punti:

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

Il cedente è tenuto a comunicare tali informazioni ai rappresentanti dei suoi lavoratori in tempo utile prima dell'attuazione del trasferimento.

Il cessionario è tenuto a comunicare tali informazioni ai rappresentanti dei suoi lavoratori in tempo utile ed in ogni caso prima che i suoi lavoratori siano direttamente lesi dal trasferimento nelle loro condizioni d'impiego e di lavoro.

2. Se il cedente o il cessionario prevedono misure nei confronti dei rispettivi lavoratori, essi sono tenuti ad avviare in tempo utile consultazioni in merito a tali misure con i rappresentanti dei rispettivi lavoratori al fine di ricercare un accordo.

3. Gli Stati membri le cui disposizioni legislative, regolamentari e amministrative prevedono la possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di ricorrere ad un'istanza di arbitrato per ottenere una decisione su misure da adottare nei confronti dei lavoratori, possono limitare gli obblighi previsti nei paragrafi 1 e 2 ai casi in cui il trasferimento realizzato comporta una modifica a livello dello stabilimento che può implicare svantaggi sostanziali per una parte consistente dei lavoratori.

L'informazione e la consultazione devono almeno riferirsi alle misure previste nei confronti dei lavoratori.

L'informazione e la consultazione devono aver luogo in tempo utile prima dell'attuazione della modifica a livello dello stabilimento di cui al primo comma.

4. Gli obblighi di cui al presente articolo si applicano indipendentemente dal fatto che la decisione riguardante il trasferimento sia presa dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlla.

Nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi in materia di informazione e di consultazione previsti

nella presente direttiva, non si deve tener conto quale mezzo di difesa del fatto che tale violazione è avvenuta in quanto l'impresa che controlla il datore di lavoro non gli ha trasmesso le informazioni necessarie.

5. Gli Stati membri possono limitare gli obblighi previsti nei paragrafi 1, 2 e 3 alle imprese o agli stabilimenti che soddisfano, per quanto riguarda il numero dei lavoratori occupati, le condizioni per l'elezione o la designazione di un organo collegiale che rappresenti i lavoratori.

6. Gli Stati membri possono prevedere che, qualora in un'impresa o in uno stabilimento non vi siano rappresentanti dei lavoratori per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, i lavoratori interessati debbano essere informati in precedenza:

- della data o della data proposta del trasferimento,
- dei motivi del trasferimento,
- delle conseguenze giuridiche, economiche e sociali del trasferimento per i lavoratori,
- delle misure previste nei confronti dei lavoratori.

#### CAPO IV

#### Disposizioni finali

#### **Articolo 8**

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di incoraggiare o consentire l'applicazione di accordi collettivi o di accordi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori.

#### **Articolo 9**

Gli Stati membri introducono nelle loro normative nazionali i provvedimenti atti a consentire a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti che si ritengono lesi dall'inosservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, di tutelare i loro diritti con un'azione in giudizio dopo eventuali ricorsi ad altri organi competenti.

#### **Articolo 10**

La Commissione presenta al Consiglio una relazione sugli effetti delle disposizioni della presente direttiva entro il 17 luglio 2006. Essa propone le modifiche che risultano necessarie.

#### **Articolo 11**

Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

#### **Articolo 12**

La direttiva 77/187/CEE come modificata dalla direttiva di cui all'allegato I, parte A, è abrogata, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini d'attuazione indicati all'allegato I, parte B.

I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva e si leggono secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato II.

#### **Articolo 13**

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla data della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

#### **Articolo 14**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 12 marzo 2001.

Per il Consiglio  
Il Presidente  
B. Ringholm

## **Decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18 Premessa**

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana N. 43 del 21 febbraio 2001

### **Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.**

*In vigore dal 8 marzo 2001*

*Trasferimento di imprese - cee - direttive - ricezione - diritti dei lavoratori*

.....

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 98/50/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998, che modifica la direttiva 77/187/CEE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti;

Vista la legge 21 dicembre 1999, n. 526, ed in particolare gli articoli 1 e 2 e l'allegato A;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 2 febbraio 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e del commercio con l'estero e per la funzione pubblica;

Emana

il seguente decreto legislativo:

### **Decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18 Articolo 1**

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana N. 43 del 21 febbraio 2001

### **Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.**

*In vigore dal 8 marzo 2001*

*Trasferimento di imprese - cee - direttive - ricezione - diritti dei lavoratori - Modifiche all'articolo 2112 del codice civile*

1. L'articolo 2112 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 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 se' 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 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 dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'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."

## **Decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18 Articolo 2**

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana N. 43 del 21 febbraio 2001

### **Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.**

*In vigore dal 8 marzo 2001*

*Trasferimento di imprese - cee - direttive - ricezione - diritti dei lavoratori - modifiche all'art. 47 della legge n. 428 del 1990*

1. All'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, i commi 1, 2, 3 e 4 sono sostituiti dai seguenti:

"1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione deve riguardare: a) la data o la data proposta del trasferimento; b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;

c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta 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.

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi."

## Decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18 Articolo 3

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana N. 43 del 21 febbraio 2001

### **Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.**

*In vigore dal 8 marzo 2001*

*Trasferimento di imprese - cee - direttive - ricezione - diritti dei lavoratori*

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 del presente decreto trovano applicazione a decorrere dal 1o luglio 2001.

2. Il presente decreto non comporta nuovi o maggiori oneri, ne' minori entrate, a carico del bilancio dello Stato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. è fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

### **Si può licenziare il dipendente in caso di trasferimento d'azienda?**

*Il punto di partenza è dato dalla recentissima normativa in tema di trasferimento d'azienda, entrata in vigore il 1° luglio 2001 (DLGS 2.2.2001 n.18).*

*La nuova normativa tiene fermi tutti i capisaldi dell'articolo 2112 del codice civile e della legge 428/90 che regolamentano la materia.*

*Tra questi in particolare il comma 4° dell'articolo 47 legge 428/90, che stabilisce " **ferma restando la facoltà dell'alienante di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento**".*

*La nuova legge, inoltre, in conformità con gli orientamenti espressi dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitaria, amplia notevolmente il concetto di trasferimento d'azienda fino a farvi rientrare ogni mutamento nella titolarità dell'azienda.*

*Ciò significa che pure nella situazione cui darà luogo l'eventuale fusione si applicherà la normativa relativa al trasferimento d'azienda.*

*Non sarà, invece, applicabile detta normativa qualora il c.d. acquisto d'azienda si concretizzi semplicemente nel semplice acquisto da parte di un'altra società della maggioranza del pacchetto azionario, permanendo in tal caso una distinta soggettività aziendale.*

**In pratica nel caso di trasferimento d'azienda la regola continua ad essere quella in base alla quale i lavoratori restano nella loro posizione presso il cessionario, ferma restando la responsabilità solidale del cedente e del cessionario, per i crediti maturati fino al momento del trasferimento e relativi ai dipendenti che transitano con il cessionario (non dunque per quelli che si licenziano prima del trasferimento)**

**Naturalmente il trasferimento di azienda non può essere usato come giustificato motivo di licenziamento, ma nulla vieta che prima della cessione, il dipendente venga licenziato per ragioni connesse all'operazione medesima, come ad esempio la necessità di trasferire al cessionario un'azienda con una struttura ridimensionata e quindi con l'eliminazione di talune posizioni nell'organigramma.**

### **ALTRI CASI CONNESSI AL TRASFERIMENTO D'AZIENDA**

#### **Tribunale 11 marzo 2000 n. 3018**

*Sede Milano*

*Mobilità della manodopera - trasferimento - di ramo d'azienda - nozione - consenso del dipendente - necessità - esclusione - potere del cedente di scelta dei lavoratori da cedere - limiti - art. 2112 cod. civ. - applicabilità - esclusione - conseguenze - art. 18 L. n. 300/1970 - applicabilità - esclusione - appalti di servizi*

- art. 1 L. n. 1369/1960 - applicabilità - presupposti - contratto di appalto - impugnazione dei dipendenti dell'appaltatore - legittimazione attiva - configurabilità - esclusione

*Pres. Mannacio, est. Gargiulo, Addamo e altri litisconsorti c. Ansaldo Energia s.p.a e c. Manital Consorzio per i servizi integrati.*

' smentita dall'interpretazione dell'art. 2112 c.c., come novellato dall'art. 47 della l.n. 428/90, e della Direttiva 77/187/CEE, anche quale risulta dalle pronunce della Corte di Giustizia CE, la tesi secondo la quale in caso di **trasferimento di ramo d'azienda** occorrerebbe il consenso del lavoratore. Ricorre la fattispecie del **trasferimento di ramo d'azienda** nelle ipotesi di cessioni di servizi o di singole e circoscritte funzioni aziendali, non potendo attribuirsi valore ostativo alla loro accessorialità rispetto all'oggetto sociale dell'impresa del cedente (cfr. per tutte C.G.C.E. in causa 201/91, Watson Rask e 14.4.94 in causa 392/92, Schmidt) e neppure alla scarsa consistenza dell'elemento patrimoniale, vale a dire dei beni, materiali e immateriali, e degli strumenti, da valutarsi unitamente all'elemento personale e cioè alle prestazioni lavorative con relative conoscenze e competenze professionali (cfr. in particolare C.G.C.E. 11.3.97 in causa 13/95, Suzen). Questa interpretazione risulta consolidata ed è conforme alla novella introdotta con la Direttiva 98/50/CE. Rientra nell'autonomia contrattuale del titolare dell'**azienda** determinare l'effettiva consistenza del **ramo** oggetto del trasferimento. Per la configurabilità del trasferimento di **ramo d'azienda**, secondo la normativa interna e comunitaria, è necessario che le attività cedute siano idonee ad essere collocate utilmente sul mercato costituendo un'entità economica e suscettibili di costituire oggetto di una attività di impresa da parte dell'acquirente. E' tuttavia vietato al cedente (anche di concerto con l'acquirente) di procedere alla unilaterale selezione dei lavoratori da cedere e di quelli da mantenere nel proprio organico mediante la strumentale assegnazione ad attività o reparti oggetto di trasferimento ovvero mediante la strumentale esclusione da dette attività o reparti. Ciò determina l'inoperatività dell'art. 2112 c.c. e la conseguente continuazione del rapporto di lavoro con la società cedente, senza peraltro che possa configurarsi licenziamento con le conseguenze dell'art. 18 Stat. Lav. La fattispecie presuntiva di cui all'art. 1 della l.n. 1369/60, che opera allorché l'appaltatore impieghi capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante, richiede la prova dell'assenza di tutti e tre gli elementi, riferendosi la legge ai mezzi che l'imprenditore impiega e coordina, tranne il lavoro. In difetto non potendo operare la presunzione legale. I dipendenti dell'appaltatore, in quanto terzi, non hanno legittimazione attiva a chiedere pronunce concernenti un contratto di appalto stipulato tra altri soggetti nell'interesse proprio.

### **Corte di Cassazione 14 dicembre 1998 n. 12554 Sezione lavoro**

*Mobilità della manodopera - trasferimento - di azienda - trasferimento di singole unità produttive - art. 2112 cc - applicabilità- presupposti*

disciplina dettata dall'art. 2112 cod. civ. (in ordine alla successione dell'imprenditore cessionario all'imprenditore cedente nel rapporto di lavoro) trova applicazione, non solo nel caso di **trasferimento** dell'intera **azienda**, ma anche quando siano trasferite singole unità produttive suscettibili di costituire idoneo e completo strumento d'impresa, atteso che - come può evincersi anche dall'art. 2573 cod. civ. che prevede espressamente il trasferimento di un **ramo** particolare dell'**azienda** come presupposto per il trasferimento del diritto all'uso del marchio registrato - è possibile che l'**azienda** sia suddivisibile in più complessi organizzati di beni ciascuno dei quali, in caso di acquisto di autonomia rispetto all'originaria struttura unitaria, integri gli estremi dell'**azienda**.

### **Decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18 Articolo 1**

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana N. 43 del 21 febbraio 2001

**Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.**

*In vigore dal 8 marzo 2001*

*Trasferimento di imprese - cee - direttive - ricezione - diritti dei lavoratori - Modifiche all'articolo 2112 del codice civile*

1. L'articolo 2112 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 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 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'articolo 2119, primo comma.

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 dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'**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."

#### **Corte di Cassazione 14 dicembre 1998 n. 12554 Sezione lavoro**

*Mobilità della manodopera - trasferimento - di azienda - trasferimento di singole unità produttive - art. 2112 cc - applicabilità - presupposti*

disciplina dettata dall'art. 2112 cod. civ. (in ordine alla successione dell'imprenditore cessionario all'imprenditore cedente nel rapporto di lavoro) trova applicazione, non solo nel caso di trasferimento dell'intera azienda, ma anche quando siano trasferite singole unità produttive suscettibili di costituire idoneo e completo strumento d'impresa, atteso che - come può evincersi anche dall'art. 2573 cod. civ. che prevede espressamente il trasferimento di un ramo particolare dell'azienda come presupposto per il trasferimento del diritto all'uso del marchio registrato - e' possibile che l'azienda sia suddivisibile in più complessi organizzati di beni ciascuno dei quali, in caso di acquisto di autonomia rispetto all'originaria struttura unitaria, integri gli estremi dell'azienda.

È consolidato orientamento in giurisprudenza che rientrano nella fattispecie del trasferimento d'azienda tutti quei casi in cui, restando inalterate le strutture e l'unità organica dell'azienda, ne sia soltanto mutato il titolare, indipendentemente dal mezzo tecnico adoperato per trasferire (ex multis Cass. 22 febbraio 1992 n. 2205, 14 luglio 1993 n. 7795). Si è pure e ripetutamente affermato che la disciplina in questione vale non solo nel caso di trasferimento dell'intera azienda ma anche di singole unità produttive suscettibili di costituire idoneo e completo strumento d'impresa, atteso che, come risulta anche dall'art. 2573 cod. civ. in materia di trasferimento del diritto d'uso del marchio, l'impresa può dividersi in più unità aziendali (Cass. 5 agosto 1988 n. 4845, 19 febbraio 1988 n. 1763); possibilità poi confermata dall'art. 47, comma 5, l. n. 428 del 1990 cit..

Il Tribunale ha applicato esattamente questi principi nella sentenza impugnata, osservando che nel 1978 si era avuta una trasformazione formale della società originariamente datrice di lavoro, la quale, mantenendo

gli stessi beni aziendali della sede di Cornigliano, aveva mutato in parte la dirigenza e la ragione sociale ma aveva proseguito la vecchia gestione, con piena conoscenza dei debiti già assunti. Quanto alla prova, il collegio di merito si è espressamente riportato alle testimonianze raccolte. La decisione si presenta dunque immune dai denunciati errori di diritto, mentre le censure sulle prove tendono in realtà ad ottenere da questa Corte nuove, impossibili valutazioni di merito.