

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 accessorietà 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.