

## CESSIONE D'AZIENDA E CONTRATTI DEI DIPENDENTI

L'acquirente di un'azienda, o di un ramo della stessa, subentra automaticamente nei contratti di lavoro stipulati dal cedente? Quali sono i diritti dei dipendenti e gli obblighi del venditore e del cessionario?

### Risposta

L'**art. 2112 co. 1, c.c.** stabilisce che 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 successivo co. 5 qualifica come "trasferimento d'azienda" ogni ipotesi di successione nell'impresa, nelle quali si verifica un **mutamento nella titolarità dell'imprenditore** ed una permanenza dell'azienda nella sua struttura ed organizzazione, a nulla rilevando che l'attività ceduta sia esercitata senza scopo di lucro.

Queste disposizioni civilistiche trovano applicazione **anche nel caso in cui il trasferimento non riguardi l'intera azienda**, ma un ramo della stessa.

L'art. 2112, co. 2, c.c. precisa, inoltre, che **il cedente e il cessionario sono responsabili in solido per i crediti maturati dal lavoratore al tempo del trasferimento**. Peraltro, è espressamente stabilito, al seguente co. 3, 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 ogni caso, **il trasferimento dell'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento**, ferma restando la facoltà di recesso prevista dalla normativa in materia di licenziamenti: se le condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento dell'azienda, al lavoratore è, infatti, riconosciuto il diritto di rassegnare le dimissioni (artt. 2112 co. 4 e 2119 co. 1 c.c.). In altri termini, nella cessione d'azienda, **il lavoratore dipendente può 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 questo proposito, si possono individuare due distinte ipotesi:

- il cedente che ha trasferito l'intera azienda può legittimamente recedere dal rapporto di lavoro, licenziando il lavoratore dissenziente, atteso che la cessazione integrale dell'attività aziendale costituisce legittimo motivo di licenziamento dei dipendenti;
- il cedente che ha ceduto un **ramo d'azienda** può recedere dal rapporto di lavoro, purché riesca a dimostrare la sussistenza di un **giustificato motivo oggettivo di licenziamento** provando, ad esempio, di non poter occupare proficuamente il dipendente nei restanti rami aziendali. In caso contrario, il lavoratore non può essere licenziato.

Diversamente, nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro in capo all'acquirente dell'azienda, si produce l'effetto del trasferimento dei diritti maturati dal dipendente presso il cedente, compreso il trattamento di fine rapporto. **Il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario senza soluzione di continuità**, con l'effetto che:

- deve essere conservata l'anzianità di servizio;
- deve essere mantenuto il diritto al godimento delle ferie maturate;
- devono essere corrisposte dal cessionario, e per intero le mensilità aggiuntive, incluse 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, per l'importo maturato sia alle dipendenze del cedente che a quelle del cessionario;
- se la cessione d'azienda comporta l'estinzione del soggetto cedente, il cessionario dovrà presentare la dichiarazione dei sostituti d'imposta (modello 770) anche per il cedente.

Nel caso in cui **l'impresa cedente occupi più di 15 dipendenti** – compresi i lavoratori a tempo determinato, e in proporzione all'orario di lavoro, part time (con espressa esclusione degli apprendisti e degli assunti con contratti di formazione e lavoro) – è necessario osservare una **procedura preventiva**, stabilita dall'art. 47 della Legge n. 428/1990: questa disposizione stabilisce l'obbligo di **comunicare per iscritto, almeno 25 giorni prima**, alle rappresentanze sindacali (o, in assenza di queste, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale) **l'intenzione di procedere alla cessione dell'azienda**. La comunicazione deve contenere almeno le seguenti informazioni:

- la data del trasferimento, o il giorno proposto;
- i motivi della cessione d'azienda;



- le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- le eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.

Ricevuta tale comunicazione, le **rappresentanze sindacali** dispongono di un termine di 7 giorni per **richiedere un esame congiunto**, che il cedente e il cessionario devono avviare entro 7 giorni dalla ricezione di tale domanda: in ogni caso, la consultazione si intende esaurita qualora, decorsi 10 giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

CAMPAGNA  
Viale della Pace, 105  
84022 Campagna (SA)  
tel. +39 0828 44284  
email: [info@studioluongo.eu](mailto:info@studioluongo.eu)

MILANO  
Corso Lodi, 54  
20135 Milano (MI)  
tel. +39 02 21118780  
email: [milano@studioluongo.eu](mailto:milano@studioluongo.eu)

TREVISO  
Via Calmaggione, 30  
31100 Treviso (TV)  
tel. +39 0422 1627281  
email: [treviso@studioluongo.eu](mailto:treviso@studioluongo.eu)