

Trasferimenti d'azienda con regole specifiche, la sintesi degli adempimenti

Tutela dei dipendenti, modelli per i passaggi, procedure sindacali, conservazione degli sgravi contributivi e tabelle riassuntive.

I trasferimenti d'azienda impongono il proseguimento del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità.

Siamo in presenza di trasferimento di azienda quando, in conseguenza di una vicenda traslativa (vendita, affitto, comodato, usufrutto, incorporazione, fusione, cessione di contratto, ecc.), muta il titolare del complesso dei beni aziendali.

Tale fattispecie viene regolamentata dall'ordinamento allo scopo di definire una particolare tutela ai lavoratori, garantendo loro la continuità del rapporto di lavoro alle dipendenze del cessionario e rafforzando quella che il lavoratore aveva al momento del trasferimento dell'azienda con la previsione della responsabilità solidale tra cedente e cessionario.

In particolare, alla luce dell'articolo 2112 cc come novellato dall'art. 32, D.Lgs. n. 276/03, per trasferimento di azienda si intende qualsiasi operazione che comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza fini di lucro, preesistente al trasferimento e che con il trasferimento stesso conserva la sua identità.

Leggi l'articolo completo

Conseguenze del trasferimento d'azienda

- continuazione del rapporto di lavoro con il cessionario
- conservazione di tutti i diritti acquisiti dal lavoratore
- obbligo solidale tra cedente e cessionario dei crediti del lavoratore all'atto del trasferimento
- possibile liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro con il tentativo obbligatorio di conciliazione (art.410 e 411 cpc)
- obbligo del cessionario di applicare i trattamenti economici e normativi vigenti alla data di trasferimento e fino alla loro scadenza, salvo la sostituzione con altri applicati dall'impresa del cessionario
- obbligo di informazione dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali
- trasferimento non costituisce motivo di licenziamento, ferma restando la facoltà dell'alienante di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti
- se le condizioni di lavoro subiscono una modifica sostanziale e peggiorativa nei tre mesi successivi al trasferimento, il lavoratore può presentare dimissioni per giusta causa (art.2119 codice civile)
- condotta antisindacale per la mancata informazione, ai sensi dell'art.28 statuto dei lavoratori (nel caso di aziende con oltre 15 dipendenti)

Che cosa succede dopo il trasferimento		
Apprendistato	Benefici contributivi	Si (comunicando eventuale modifica tutor o percorso formativo)
Mobilità (legge 223/91)	Sgravi contributivi	Si (per periodo residuo e fino a naturale scadenza)
Assunzioni agevolate (legge 407/90)	Sgravi contributivi	Si (interpello n. 20/10)
Inail per prevenzione Sicurezza e igiene lavoro (dm 12 dicembre 2000)	Riduzione del tasso di premio	Si (nei casi in cui non ricorra una modificazione nella natura del rischio già coperto dall'assicurazione) (art. 25 dm 12 dicembre 2000)
Lavoratori disabili (legge 68/99)	Sgravi contributivi	Si Comunicare entro 60 giorni dal trasferimento il prospetto informativo

Procedure concorsuali Fallimento o liquidazione coatta amministrativa	Possibile trasferimento d'azienda	Si (Cassazione n.8617/01, migliorativa rispetto alla direttiva Ue n.98/50/Ce)
Scelte del lavoratore sulla destinazione del TFR	Passaggio al nuovo datore	Si Resta valida