

# Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Consiglio Nazionale dell'Ordine

*GLI APPROFONDIMENTI  
N.5 del 20.12.2010*

*Aggiornato al 01.12.2011*



**Trasferimento d'azienda con  
conseguenze interne ed esterne**

# **Trasferimento d'azienda con conseguenze interne ed esterne**

**le fasi ed i passaggi, le tutele, gli obblighi e la  
solidarietà, le comunicazioni e le  
tabelle di sintesi, le ricadute sui lavoratori e  
sull'azienda**

***Tommaso Siracusano  
Silvia Bradaschia***

***20 dicembre 2010***

***Aggiornato al 01 dicembre 2011 – aggiornamenti evidenziati in diverso colore***

## **INTRODUZIONE**

La fine dell'anno è sempre una fase delicata nella gestione delle aziende e del personale dipendente. Chiusure, conguagli, festività, tredicesime, valutazioni di risultati conseguiti ed eventuali erogazioni di premi caratterizzano la gestione ordinaria di fine anno, assieme a tanti altri adempimenti.

Ma è tempo anche di operazioni straordinarie mirate, nella generalità dei casi, ad una migliore gestione dell'attività e realizzabili, ad esempio, attraverso fusioni che consentano anche il perseguimento di economie di scala.

Negli ultimi anni, in particolare a seguito della crisi finanziaria mondiale del 2008, il ricorso a questi strumenti è divenuto più ricorrente, in sostanza, per due grandi ordini di motivi:

- unire aziende medio piccole creando una realtà di grandi dimensioni in grado di avere un potere contrattuale maggiore e di conseguenza affrontare meglio le difficoltà legate alla congiuntura negativa;
- evitare il dissesto anche a costo di cedere l'attività uscendo di fatto comunque dal mercato ma evitando di incorrere in una probabile procedura concorsuale.

In un caso o nell'altro, ove possibile, le aziende spesso pianificano tali operazioni proprio in coincidenza con il 31 dicembre.

Ciò, se da un lato congestiona le già frenetiche attività di fine anno, dall'altro consente un passaggio meno problematico dovuto alla coincidenza dello stesso con l'inizio dell'anno solare.

Nel documento vengono analizzate le problematiche inerenti la gestione di tale delicata fase, viste sia dal punto di vista del datore di lavoro, sia da quello del lavoratore.

Schemi, facsimili e tabelle di sintesi, unite ad una raccolta di quesiti pervenuti alla Fondazione studi del Consiglio nazionale dei Consulenti del lavoro, completano l'opera rendendola anche una guida sistematica alla gestione della problematica.

***Rosario de Luca***  
***Presidente Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro***

# **Indice**

## **1. NORME GENERALI**

- 1.1 Trasferimento e codice civile**
- 1.2 Mutamento della titolarità**
- 1.3 Prosecuzione dei rapporti di lavoro senza soluzione di continuità**

## **2 TUTELE ED AUTONOMIA**

- 2.1. Tutela della posizione dei lavoratori**
- 2.2 Collegato lavoro e libere valutazioni al datore**
- 2.3 Autonomia funzionale di ramo d'azienda valutata dai contraenti**
- 2.4. Licenziamento nullo e dimissioni valide**
- 2.5 Fasi delle tutele per i lavoratori**
- 2.6 Trasferimento di aziende con oltre 15 dipendenti**
- 2.7 Mancato svolgimento della procedura di consultazione sindacale**
- 2.8 Applicazione dei CCNL nei trasferimenti**

## **3 ADEMPIMENTI PRATICI**

- 3.1 Modelli di comunicazione per cedente e cessionario**
- 3.2 Comunicazioni on line al Centro per l'Impiego**
- 3.3 Comunicazioni all'INPS**
- 3.4 Comunicazioni all'INAIL**
- 3.5 Tassazione delle somme percepite a titolo transattivo**
- 3.6 Dichiarazione dei redditi, versamenti e data di effetto della trasformazione**
- 3.7 Cessione d'azienda ricevuta in eredità**
- 3.8 Versamento delle addizionali IRPEF in capo al nuovo sostituto**
- 3.9 Adempimenti fiscali per operazioni straordinarie**
- 3.10 Tabella degli adempimenti di cedente e cessionario**

## **4 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

- 4.1 Versamento del TFR al fondo di tesoreria Inps**
- 4.2 Diritto al TFR e garanzia di esigibilità**

## **5 CRISI AZIENDALE**

- 5.1 Crisi aziendale e superamento tramite trasferimento**
- 5.2 Procedure concorsuali e trasferimento d'azienda**
- 5.3 Trasferimento di grandi aziende in crisi**

## **6 CASI PARTICOLARI E CONSEGUENZE**

- 6.1 Collocamento obbligatorio in relazione al numero dei dipendenti**
- 6.2 Norma premiale INAIL e riflessi sulle tariffe**
- 6.3 Contratto a tempo determinato e calcolo dei 36 mesi**
- 6.4 Tabella delle conseguenze di un trasferimento**

## **7 SOLIDARIETA' TRA CEDENTE E CESSIONARIO**

- 7.1 Contratto d'appalto e responsabilità solidale**
- 7.2 Solidarietà tra cedente e cessionario per i crediti del lavoratore**
- 7.3 Esclusione della solidarietà tra cedente e cessionario per i debiti previdenziali**

## **8 SGRAVI CONTRIBUTIVI**

- 8.1 Assunzioni senza sgravi contributivi in ipotesi di trasferimento**
- 8.2 Conservazione degli sgravi contributivi per il datore di lavoro**
- 8.3 Requisiti per il diritto all'indennità di mobilità**
- 8.4 Sgravi contributivi per trasferimenti solo dopo sei mesi**
- 8.5 Decontribuzione, le richieste seguono la tipologia di cessione**

## **10 QUESITI E RISPOSTE**

- 10.1 Risposte della Fondazione Studi**

## 1. NORME GENERALI

### 1.1 Trasferimento e codice civile

Ricorre l'ipotesi del 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.

L'ordinamento prende in considerazione il trasferimento di azienda in funzione dell'esigenza di apprestare una particolare tutela ai lavoratori.

Tale tutela si estrinseca fundamentalmente nel senso di garantire al lavoratore la continuità del rapporto di lavoro alle dipendenze del cessionario, rafforzando (con la previsione della responsabilità solidale del cedente e del cessionario), la tutela dei crediti che il lavoratore aveva al momento del trasferimento dell'azienda.

In particolare, alla luce dell'articolo 2112 cod. civ. come modificato dall'art. 32 del D.Lgs. n. 276/2003, per trasferimento di azienda si intende qualsiasi operazione che comporti il mutamento della titolarità di una attività economica organizzata, con o senza fini di lucro, preesistente al trasferimento e che con il trasferimento stesso conserva la sua identità.

#### Art. 2112 codice civile

*(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, in seguito a cessione contrattuale o fusione, **comporti il mutamento nella titolarità** di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di 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, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un **contratto di appalto** la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

## 1.2 Mutamento della titolarità

La definizione offerta dalla legge consente di enucleare gli elementi costitutivi della fattispecie.

Il trasferimento di azienda presuppone che, indipendentemente dallo strumento negoziale all'uopo utilizzato, muti la titolarità del complesso dei beni organizzati per l'esercizio dell'attività economica. L'elemento caratterizzante del trasferimento di azienda è pertanto costituito dalla sostituzione del soggetto titolare dei beni destinati all'esercizio dell'impresa. Tale mutamento può essere conseguito, come già evidenziato, attraverso le più diverse fattispecie traslative (vendita, affitto, usufrutto, comodato).

Non è necessario che il trasferimento avvenga attraverso un unico atto di cessione, ben potendo la successione nella titolarità del complesso dei beni aziendali essere realizzata attraverso una pluralità di negozi traslativi.

L'importante è che tra la posizione del cessionario e quella del cedente sussista un vincolo di derivazione giuridica.

L'impresa, sotto il profilo giuridico, è un'attività economica professionalmente organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi: ciò si desume dalla definizione di "imprenditore" fornita dall'art. 2082 del codice civile.

**Art. 2082** codice civile

### **Imprenditore**

È imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

**Art. 2555** codice civile

### **Nozione**

L'azienda è il complesso dei beni organizzati dall'imprenditore (2082) per l'esercizio dell'impresa.

**Art. 2556**

### **Imprese soggette a registrazione**

Per le imprese soggette a registrazione (2195, 2200) i contratti che hanno per oggetto il trasferimento della proprietà (2565, 2573) o il godimento dell'azienda devono essere provati per iscritto (2725), salva l'osservanza delle forme stabilite dalla legge per il trasferimento dei singoli beni che compongono l'azienda (1350) o per la particolare natura del contratto. I contratti di cui al primo comma, in forma pubblica o per scrittura privata autenticata, devono essere depositati per l'iscrizione nel registro delle imprese, nel termine di trenta giorni, a cura del notaio rogante o autenticante.

## 1.3 Prosecuzione dei rapporti di lavoro senza soluzione di continuità

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

La più rilevante tutela apprestata dall'ordinamento al lavoratore nel caso di trasferimento di azienda è costituita dalla prosecuzione del rapporto di lavoro con il cessionario. Il passaggio dei lavoratori alle dipendenze del cessionario si produce automaticamente, senza necessità che i lavoratori manifestino il loro consenso (Cass. 30 luglio 2004, n. 14670), per effetto della disposizione di cui al primo comma dell'art. 2112 cod. civ. e quale che sia lo strumento tecnico giuridico attraverso il quale viene realizzato il trasferimento.

Il passaggio del lavoratore alle dipendenze del cessionario presuppone, evidentemente, che il rapporto di lavoro, all'atto del trasferimento, sia in corso con il cedente (Cass. 2 marzo 1995, n. 2417). Deve, pertanto, escludersi che l'effetto di prosecuzione automatica si produca con riferimento ai rapporti di lavoro che alla data del trasferimento siano già esauriti, ovvero legittimamente risolti. È evidente, peraltro, che ove la illegittimità del recesso sia dichiarata dopo la cessione, tale sentenza sarà opponibile al cessionario, il quale, subentrando nella medesima situazione giuridica del cedente, non potrà sottrarsi agli effetti derivanti dalla sentenza dichiarativa della nullità del licenziamento intimato dal datore di lavoro cedente prima del trasferimento.

Il lavoratore resta però libero di non proseguire la propria attività alle dipendenze del nuovo datore, potendo legittimamente rassegnare le proprie dimissioni.

<b>Conseguenze del trasferimento d'azienda</b>
• 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 ai sensi dell'art.2119 del codice civile
• condotta antisindacale per la mancata informazione, ai sensi dell'art.28 statuto dei lavoratori (nel caso di aziende con oltre 15 dipendenti) (vedi apposita tabella)

## **2. TUTELE E AUTONOMIA**

### **2.1 Tutela della posizione dei lavoratori**

L'unica possibilità che il lavoratore ha per impedire l'automatica prosecuzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del cessionario, è quella di rassegnare le dimissioni (Trib. Milano 18 novembre 1999). Risulterebbe pertanto nulla la pattuizione che, in deroga, preveda che una quota parte di lavoratori non passi alle dipendenze del cessionario.

La legge non si limita a garantire la continuità occupazionale. Il lavoratore, infatti, in caso di trasferimento di azienda, conserva tutti i diritti derivanti dal pregresso rapporto di lavoro alle dipendenze del cedente e non soltanto quelli derivanti dall'anzianità (Cass. 1 luglio 1998, n. 6428).

Con riferimento precipuo all'anzianità, l'ordinamento vuole impedire che attraverso una fittizia e fraudolenta risoluzione del rapporto seguita dalla riassunzione alle dipendenze del cessionario possa violarsi il diritto alla in frazionabilità della anzianità, con conseguenze negative non solo sul piano del trattamento di fine rapporto, ma anche sulla determinazione della anzianità necessaria per l'accesso ai cosiddetti "ammortizzatori sociali" in caso di crisi aziendale (Cass. 2 ottobre 1998, n. 9806).

### **2.2 Collegato lavoro e libere valutazioni al datore**

Il comma 1 dell'art. 30 della legge 183 del 4 novembre 2010 (cd Collegato lavoro) limita il controllo giudiziale esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e prevede che lo stesso non possa essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente. Questo in conformità ai principi generali dell'ordinamento.

Il riferimento è alle clausole generali contenute in disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento d'azienda e recesso.

Previsione che nel limitare il potere giudiziario, nel caso di trasferimento d'azienda, è tesa in qualche modo a garantire la libera valutazione delle parti, in questo caso cedente e cessionario, in merito alle motivazioni di ordine tecnico produttivo che sono alla base del negozio traslativo, lasciando al giudice solo il compito di valutare la legittimità delle clausole in esso contenute.

Dopo la normativa speciale per le grandi aziende in crisi (cap. 5.3), ed alla modifica apportata al c. 5 dell'art 2112 cc dall'art 32 Dlgs 276/2003 in merito alla individuazione dell'esistenza di ramo d'azienda (cap.2.3) ha superato il concetto di autonomia preesistente per cedere il passo alla volontà delle parti nel momento del trasferimento, il Collegato lavoro da il suo contributo di flessibilità e di libertà imprenditoriale.

Ciò che, ad una prima superficiale lettura, potrebbe sembrare in contrasto con gli interessi dei lavoratori destinatari delle garanzie di cui all'art. 2112 del codice civile, in effetti va letto in un più ampio contesto in cui il mero interesse al mantenimento del posto di lavoro ed alle

garanzie retributive, viene contemperato con l'interesse preminente del sistema paese al mantenimento del tessuto imprenditoriale.

Non a caso (cap. 5.1) la Cassazione ha riconosciuto la legittimità del trasferimento legata al tentativo di superamento di una crisi aziendale.

### **2.3 Autonomia funzionale di ramo d'azienda valutata dai contraenti**

Il trasferimento può riguardare l'intera azienda o parte di essa e in questo caso si parla di trasferimento di ramo d'azienda.

Con le modifiche apportate al c. 5 dell'art 2112 cc dall'art 32 Dlgs 276/2003 non è più necessario che tale autonomia sia preesistente al trasferimento. La valutazione dell'autonomia funzionale va fatta al momento del trasferimento, a prescindere dalla tipologia contrattuale adoperata (cessione, affitto, usufrutto, ecc.). La nuova stesura del suddetto comma 5 dell'art. 2112 affida questo compito ai due contraenti, cedente e cessionario i quali individueranno il trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, al momento del suo trasferimento.

Ciò non comporta di per sé autonomamente il superamento del requisito della strutturazione autonoma del ramo d'azienda e della sua funzionalità alla produzione di beni e servizi, secondo la nozione di "piccola azienda" fatta propria dalla giurisprudenza di legittimità. Detta entità deve presentare quindi un'organizzazione di mezzi idonea allo svolgimento dell'attività di impresa, con la possibilità di eventuali e successive integrazioni da parte del cessionario.

In questa prospettiva deve escludersi la possibilità di ritenere sussistente la fattispecie del ramo d'azienda tutte le volte in cui manchi il nesso funzionale tra gli elementi strutturali che la compongono, dovendo escludersi che tale nozione dipenda da un'autonoma deliberazione dei contraenti il negozio traslativo dal momento che tale elemento deve essere oggettivamente valutabile.

L'articolo 32 del DLGS 276/2003 ha aperto pertanto un contrasto tra coloro che in giurisprudenza intendono ancora il ramo d'azienda nella sua autonomia funzionale da intendersi come una sorta di piccola azienda e chi, invece, ritiene che la nuova disciplina identifichi la parte d'azienda nella sua autonomia funzionale come capace, una volta costituita, di sviluppare una autonoma iniziativa imprenditoriale al fine della produzione di un bene o di un servizio.

## **2.4 Licenziamento nullo e dimissioni valide**

Logico corollario della disciplina protettiva sin qui illustrata è che il trasferimento di azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento.

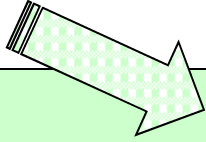
Il licenziamento intimato in correlazione con il trasferimento di azienda sarà infatti senz'altro nullo. Il cedente ed il cessionario potranno recedere dal contratto di lavoro unicamente ove ricorrano una giusta causa o un giustificato motivo ai sensi della disciplina limitativa del licenziamento. Una volta accertata la nullità del licenziamento intimato dal cedente, graverà ovviamente sul cessionario l'obbligo di ripristinare il rapporto di lavoro. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una modifica sostanziale nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con effetto immediato.

Rientrano in questa fattispecie le sole dimissioni del dipendente motivate dalla circostanza che il trasferimento d'azienda abbia comportato un complessivo peggioramento delle sue condizioni di lavoro, la sostanziale modifica deve realizzarsi a svantaggio del lavoratore e comporta, quale ristoro della perdita del posto di lavoro, l'applicazione dell'art. 2119 cc, con conseguente diritto all'indennità di mancato preavviso.

### **Art. 2119 cc Recesso per giusta causa**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

## 2.5 Fasi delle tutele per i lavoratori



### Tutele in caso di trasferimenti d'azienda

prosecuzione del rapporto di lavoro con il cessionario	il passaggio dei lavoratori alle dipendenze del cessionario si produce automaticamente, senza necessità che i lavoratori manifestino il loro consenso	<p>primo comma dell'art. 2112 cod. civ.</p> <p>indipendentemente dallo strumento tecnico giuridico attraverso il quale viene realizzato il trasferimento</p>
tutela della posizione dei lavoratori	l'unica possibilità che il lavoratore ha per impedire l'automatica prosecuzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del cessionario, è quella di rassegnare le dimissioni	risulta nulla la pattuizione in deroga contenente l'esclusione del passaggio di una quota parte di lavoratori alle dipendenze del cessionario
la legge non si limita a garantire la continuità occupazionale	il lavoratore conserva tutti i diritti derivanti dal pregresso rapporto di lavoro alle dipendenze del cedente e non soltanto quelli derivanti dall'anzianità	<p>con riferimento precipuo all'anzianità,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- impedire che attraverso una fittizia e fraudolenta risoluzione del rapporto seguita dalla riassunzione alle dipendenze del cessionario possa violarsi il diritto all'infrazionabilità dell'anzianità, con conseguenze negative</li> <li>- sul piano del trattamento di fine rapporto,</li> <li>- sulla determinazione della anzianità necessaria per l'accesso ai cosiddetti "ammortizzatori sociali" in caso di crisi aziendale</li> </ul>

solidarietà tra cedente e cessionario per i crediti del lavoratore	l'ordinamento prevede una particolare garanzia per i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento, consistente nella responsabilità solidale che per tali crediti grava sul cedente e sul cessionario	opera indipendentemente dalla conoscenza che questi sia titolare dei crediti
		il lavoratore, avvalendosi delle procedure conciliative di cui agli articoli 410 e 411 cpc, può liberare il cedente dalle obbligazioni derivanti dal pregresso rapporto di lavoro
trasferimento di aziende con oltre 15 dipendenti	prevista una speciale procedura nell'ambito della quale sono chiamate ad interloquire anche le organizzazioni sindacali dei lavoratori (vedi tabella dedicata)	art. 47, L. n. 428/90 con le modifiche introdotte dall'art. 2, Dlgs. n. 18/01

## **2.6 Trasferimento di aziende con oltre 15 dipendenti**

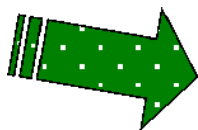
Qualora il trasferimento di azienda riguardi imprese con più di 15 dipendenti, la legge (art. 47 della legge n. 428/1990 con le modifiche introdotte dall'art. 1 del D.Lgs. n. 18/2001) prevede una speciale procedura nell'ambito della quale sono chiamate ad interloquire anche le organizzazioni sindacali dei lavoratori. In tale ipotesi infatti, il cedente e il cessionario 25 giorni prima che si perfezioni l'atto di cessione o l'obbligo di procedere alla cessione, debbono fare una comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali delle unità produttive interessate al trasferimento ed ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato alle imprese oggetto dell'operazione. Qualora non vi siano rappresentanze sindacali aziendali la comunicazione dovrà essere fatta alle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Tale comunicazione, deve contenere:

- la data del trasferimento ovvero la data proposta per il trasferimento;
- i motivi del trasferimento;
- le conseguenze giuridiche, economiche e sociali che il trasferimento produrrà sui lavoratori;
- le eventuali misure previste in favore dei lavoratori stessi.

L'informazione suddetta è diretta a consentire alle organizzazioni sindacali di chiedere entro i sette giorni successivi al cedente ed al cessionario di avviare un esame congiunto. Tale esame deve aver luogo entro i sette giorni successivi al ricevimento della richiesta.

Lo stretto contingentamento dei tempi è ampiamente giustificato dalla necessità di non frapponere soverchi ostacoli all'iniziativa economica, garantendo nel frattempo che le istanze di tutela dell'occupazione e delle condizioni giuridiche ed economiche dei lavoratori interessati possano trovare ingresso ed ascolto nella procedura per il tramite della consultazione degli organismi sindacali. Pertanto, mentre per un verso il cedente e il cessionario sono senz'altro tenuti ad avviare la procedura di esame congiunto, per altro verso, decorsi dieci giorni dal suo inizio senza che sia stato raggiunto alcun accordo, la procedura di consultazione si intende in ogni caso esperita.



## ***Intervento del ministero del lavoro***

Il ministero del lavoro è intervenuto con la nota n.56/26570/70TRASF/D'AZ del 31 maggio 2001 in risposta ad alcuni quesiti posti in seguito all'introduzione della normativa.

Le perplessità sollevate riguardano le procedure relative:

- o agli atti che fanno scattare i 25 giorni di anticipo dell'informativa
- o l'ipotesi di dimissioni per giusta causa dei lavoratori ceduti.

1. Per l'informativa scritta da far pervenire alle organizzazioni sindacali, ai fini dell'avvio delle relative consultazioni, il ministero definisce il "tempo utile" indicato dalla normativa in una data precedente a quella di un'eventuale lesione che i lavoratori potrebbero subire a causa del trasferimento. I 25 giorni precedenti il perfezionamento dell'atto da cui deriva il trasferimento, imposti dalla norma per fornire l'informativa, devono decorrere esclusivamente dall'attuazione del trasferimento, pertanto la data va individuata procedendo con un conto a ritroso partendo dalla data dell'iscrizione del contratto traslativo nel registro delle imprese (in tale momento, infatti, è reso pubblico il trasferimento). A parere del ministero non assumono pertanto rilevanza la data del contratto preliminare di cessione di azienda, né gli atti interni alla società cedente o di quella cessionaria in quanto ambedue soggette a modifiche o impugnazioni.

Nell'informativa andrà indicata la data proposta per lo stesso (se la data del trasferimento non è ancora definita).

2. Con la nota ministeriale viene delineata l'ipotesi di una nuova fattispecie di dimissioni per giusta causa, qualora la modifica del rapporto di lavoro abbia determinato sostanziali modifiche delle condizioni di lavoro nei primi tre mesi di attività con il cessionario. Rientrano in questa fattispecie le sole dimissioni del dipendente motivate dalla circostanza che il trasferimento d'azienda abbia comportato un complessivo peggioramento delle sue condizioni di lavoro, la sostanziale modifica deve realizzarsi a svantaggio del lavoratore e comporta, quale ristoro della perdita del posto di lavoro, l'applicazione dell'art. 2119 cc, con conseguente diritto all'indennità di mancato preavviso.

**Aziende con oltre 15 dipendenti occupati  
(art. 47 legge 428/90 modificato dall'art.2 del Dlgs n. 18/01)**

**Procedura obbligatoria con organizzazioni sindacali dei lavoratori**

Obbligati	Cedente e cessionario	
Procedura	Procedura obbligatoria con organizzazioni sindacali dei lavoratori	
Violazione obblighi di consultazione	La prevalente giurisprudenza afferma che la violazione degli obblighi di consultazione non influisce sulla validità della vicenda traslativa (Parere Fondazione Studi n.22/11)	
Tempi	25 giorni prima che si perfezioni l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti (non assume rilevanza il contratto preliminare)	
Adempimenti	Comunicazione scritta	
A chi va rivolta	Alle Rappresentanze sindacali unitarie o alle rappresentanze sindacali costituite nelle unità produttive interessate (art.19 legge 300/70)	e ai sindacati di categoria che hanno stipulati il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento
	Se mancano le rappresentanze sindacali la comunicazione va prodotta:	
	Ai sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi	Per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato
Cosa deve contenere	Data trasferimento	Oppure data della proposta di trasferimento
	Motivi del programmato trasferimento d'azienda	
	Conseguenze	Giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori
	Misure previste nei confronti dei lavoratori	Eventuali
Chi si deve attivare dopo la comunicazione	Rappresentanze sindacali o sindacati di categoria	Con richiesta scritta
Tempi	Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione	
Consultazione	Esame con i soggetti sindacali richiedenti	

**Aziende con oltre 15 dipendenti occupati**  
**(art. 47 legge 428/90 modificato dall'art.2 del Dlgs n. 18/01)**  
**Procedura obbligatoria con organizzazioni sindacali dei lavoratori**

Tempi	Entro 7 giorni dalla richiesta dei sindacati	
Mancato accordo	La consultazione si intende esaurita qualora nei 10 giorni successivi non sia stato raggiunto un accordo	
Conseguenze	Il mancato rispetto di cedente o cessionario degli obblighi previsti costituisce condotta antisindacale (art. 28 legge 300/70)	Non è prevista alcuna sanzione pecuniaria

Gli obblighi d'informazione ed esame congiunto sono vincolanti anche in caso di decisione di trasferimento derivante da altra impresa controllante.

## 2.7 Mancato svolgimento della procedura di consultazione sindacale

La Fondazione Studi del Consiglio nazionale dell'Ordine è intervenuta sulla specifica materia con il Parere n.22/2011 esaminando la giurisprudenza per verificare se la violazione degli obblighi di consultazione influisca o meno sulla vicenda traslativa.

La soluzione prevalente in giurisprudenza è nel senso che la violazione degli obblighi di consultazione non influisce sulla validità della vicenda traslativa.

La Corte di Cassazione, infatti, nega che l'osservanza delle procedure sindacali costituisca un presupposto di legittimità e quindi un requisito di validità del trasferimento (Cass. n. 23/00).

Nello stesso senso si è espresso il Tribunale di Roma nel 2005 e nel 2010 secondo il quale la violazione dell'obbligo di informativa alle OO.SS. non determina la nullità del contratto di cessione, ma solo la sua temporanea inefficacia per il tempo necessario al rinnovo della procedura. Ed ancora, in caso di trasferimento di ramo d'azienda, l'accertata antisindacalità della condotta non comporta la nullità della cessione né la sua inefficacia e l'ordine del giudice non può contenere la rimozione degli effetti della condotta antisindacale, atteso che tale conclusione contrasterebbe con la lettera e la ratio dell'art. 28 dello Statuto, il quale dispone che il riconoscimento dell'antisindacalità della condotta debba essere seguito dall'ordine di rimozione degli effetti, demandando così ai destinatari l'esecuzione di tale ordine e prendendo a loro carico la responsabilità penale ai sensi dell'art. 650 c.p. in caso di mancata esecuzione.

Il giudice, quindi, prima che la cessione sia diventata definitiva può soltanto ordinare alle parti, cedente e cessionario, di effettuare l'informativa omessa, ed eventualmente di dare luogo alla consultazione con le organizzazioni sindacali (con conseguente slittamento temporale del trasferimento d'azienda).

Viceversa, un orientamento minoritario di merito ravvisa nella procedura ex art. 47 della legge n. 428 del 1990 un requisito di validità del trasferimento, la cui violazione darebbe luogo alla nullità del trasferimento medesimo.

### **Possibile condotta antisindacale del datore di lavoro che:**

- **violi l'accordo stipulato con le organizzazioni sindacali**
- **ometta di avviare la procedura sindacale (questo atto genera anche alla nullità del negozio traslativo)**
- **nel corso delle procedure di trasferimento d'azienda ignori il confronto sindacale con le organizzazioni titolari del diritto di esame congiunto e inizi trattativa individuali concludendo transazioni individuali**

## 2.8 Applicazione dei CCNL nei trasferimenti

La cessione d'azienda può comportare il problema di armonizzare tra loro diversi trattamenti economici e normativi, derivanti da accordi aziendali.

Il cessionario, ai sensi del 3<sup>o</sup> comma dell'art. 2112 cod. civ., 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.

Questo vincolo genera incertezza nell'ipotesi, ad esempio, di applicazione di contratti aziendali del cedente e nazionali del cessionario.

I lavoratori, quindi, dovrebbero mantenere i diritti derivanti dagli specifici accordi aziendali applicabili al proprio precedente datore di lavoro, senza acquisire quelli, anche se più favorevoli, derivanti dagli accordi nazionali del cessionario.

Tale previsione spesso rende necessario armonizzare il trattamento economico e normativo dei dipendenti. Questo solitamente si realizza attraverso la predisposizione nuovi accordi aziendali nei quali può intervenire il sindacato, in sostituzione dei precedenti.

Un caso a parte degno di nota, è il progetto "Fabbrica Italia" lanciato dalla Fiat, che costituisce una nuova frontiera per l'azienda italiana e per il sistema delle relazioni industriali nel nostro Paese.

Ciò che immediatamente è stato evidenziato dell'operazione Pomigliano è la circostanza che attraverso la creazione della *newco* "Fabbrica Italia Pomigliano", si raggiungerebbe lo scopo – più o meno dichiarato, e comunque ascritto alle intenzioni di Marchionne – di escludere lo stabilimento di Pomigliano d'Arco dall'applicazione del CCNL Metalmeccanici, potendo così meglio attecchire l'organizzazione della produzione eludendo la scadenza naturale del contratto vigente, del 2011.

La possibilità che si verificano nuovi assetti organizzativi non può però essere considerata solo un aspetto negativo, né deve ritenersi *pericolosa* per l'occupazione dei lavoratori interessati, come pure è stato prospettato richiamando il "caso Alitalia".

Va subito dichiarata, infatti, la netta distinzione tra le due vicende, laddove la compagnia aerea era sottoposta a procedura concorsuale, mentre nel caso della Fiat il passaggio alla *newco* ed il posto di lavoro dei singoli dipendenti è garantito dalla disciplina relativa al trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.), che appunto impedisce di "lasciare a casa" anche un singolo lavoratore nel passaggio dall'una alla nuova società.

Un approccio obiettivo alla vicenda, più che alle conseguenze immediate che può avere la possibilità (legittima secondo le regole attuali), di sottrarre la nuova realtà aziendale di Pomigliano all'applicazione del CCNL Metalmeccanici, ed alle paventate ricadute negative che ciò dovrebbe avere sulle garanzie dei lavoratori (tutt'altro che automatiche od indefettibili), dovrebbe consentire di considerare l'evento quale occasione di riflessione e momento di sprone per una riforma del sistema di relazioni industriali, peraltro da più parti caldeggiata.

### **3. ADEMPIMENTI PRATICI**

#### **3.1 Modelli di comunicazione per cedente e cessionario**

Fac simile 1

##### **Comunicazione dell'impresa cedente**

**Alle RSU/RSA**  
**Alle OO.SS**  
**Sede di**

**Oggetto:** trasferimento di azienda.

Con la presente, comunichiamo che con decorrenza / / , la società cedente, con sede legale in .....,  
sarà conferita/incorporata/acquistata/ .....  
dalla società cessionaria ....., con sede legale in .....

Per effetto della suddetta operazione societaria, tutti i lavoratori occupati/ i lavoratori occupati presso l'unità produttiva oggetto del trasferimento, i cui nominativi sono indicati in allegato, saranno trasferiti all'impresa cessionaria senza soluzione di continuità. Agli stessi saranno riconosciuti tutti i diritti maturati, alla data di trasferimento, presso l'impresa cedente.

Il trasferimento è da attribuirsi al seguente motivo .....

Distinti saluti.

Luogo e data

L'impresa cedente

**Comunicazione dell'impresa cessionaria**

**Alle RSU/RSA**

**Alle OO.SS**

**Sede di**

**Oggetto:** trasferimento di azienda.

Con la presente, si comunica che con decorrenza / / , la società cessionaria..... , con sede legale in .....,

acquisirà/incorporerà.....

la società cedente....., con sede legale in.....

Per effetto della suddetta operazione societaria, tutti i lavoratori occupati/ i lavoratori occupati presso l'unità produttiva oggetto del trasferimento, i cui nominativi sono indicati in allegato, saranno trasferiti all'impresa cessionaria senza soluzione di continuità. Agli stessi saranno riconosciuti tutti i diritti maturati, alla data del trasferimento, presso l'impresa cedente.

Il trasferimento è da attribuirsi al seguente motivo.....

Distinti saluti.

Luogo e data

L'impresa cessionaria

### 3.2 Comunicazioni on line al Centro per l'Impiego

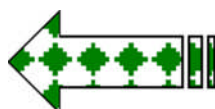
Le modifiche aziendali, fusioni, incorporazioni e cessioni, comportano la necessità di effettuare i corretti passaggi del personale dipendente tramite il modello Unificato VARdatori al fine di evitare l'applicazione di sanzioni da 100 a 500 euro.

Con le indicazioni ministeriali contenute nella nota circolare n. 8371/07 sono state chiarite le regole da tenere sia in caso di semplice modifica di ragione sociale del datore di lavoro, sia in ipotesi di trasferimento d'azienda o di ramo della stessa.

Nel primo caso, se non cambia il numero di codice fiscale del datore, sarà sufficiente la compilazione dei quadri: "datore" e "denominazione precedente"; se cambia si dovrà compilare anche il quadro "trasferimento".

Nell'ipotesi di trasferimento d'azienda (art.2112 cc), invece, varia la titolarità dei rapporti di lavoro e gli stessi continuano con il cessionario il quale possiede sempre un codice fiscale diverso dal cedente.

- **Modello VAR datori**

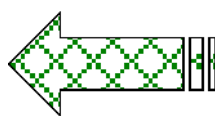


Per le comunicazioni relative ai trasferimenti d'azienda dovuti a cessione o fusione e a cessione di ramo d'azienda, vanno compilati i seguenti quadri del modello VARdatori: "datore di lavoro", "trasferimenti", "datore di lavoro precedente", "elenco sedi di lavoro interessate" ed "elenco lavoratori interessati". Il modello va inviato dal cessionario telematicamente, tramite i consueti canali regionali al Centro Impiego, entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento.

Per le fusioni il cessionario dovrà inviare tante comunicazioni distinte per quanti sono i datori cedenti, identificando in ciascuna i lavoratori che hanno acquisito la titolarità dei rapporti di lavoro.

Il Ministero del lavoro nelle proprie FAQ afferma che in caso di trasferimento d'azienda è possibile allegare un file contenente il riepilogo di tutti i lavoratori interessati. In questo caso è necessario compilare la sezione "Elenco Lavoratori interessati" del modello. In alternativa è possibile effettuare l'invio massivo tramite XML.

- **Mutamento della titolarità**



In assenza di specifiche previsioni ministeriali per trasferimento d'azienda deve intendersi qualsiasi operazione contrattuale che comporta il mutamento della titolarità dell'attività economica organizzata (affitto, usufrutto, successione ereditaria, incorporazione, scissione e anche cessione di contratto art. 1406 del cc). Ogni evento va indicato nel campo "codice trasferimento d'azienda" selezionando, anche per analogia, le opzioni contenute nella tabella.

L'unica incombenza a carico del cedente potrebbe essere la comunicazione di cessazione (modello Unificato Lav) in caso si verificano licenziamenti o dimissioni di lavoratori prima del trasferimento.

Il modulo viene inviato ad uno solo dei servizi informatici presso cui il datore di lavoro è registrato.

<b>Diverse ipotesi di trasformazioni</b>				
Tipologia	Tempi	soggetto obbligato	Contenuto della comunicazione VAR datori	
Trasferimento azienda per cessione  Cessione ramo azienda	Entro 5 giorni	cessionario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Data</li> <li>• Tipo trasferimento</li> <li>• Dati datore cedente</li> <li>• Dati sedi lavoro</li> <li>• Dati lavoratori</li> </ul>	
Trasferimento azienda per fusione	Entro 5 giorni	cessionario	Una comunicazione per ogni datore cedente	Per ciascuna comunicazione i lavoratori interessati

## **Utilizzo modello Var datori**

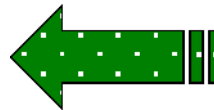
Norme per la compilazione pagina 32 punto 2.5

modifiche aziendali	quadri da compilare
<ul style="list-style-type: none"><li>• variazione della ragione sociale del datore di lavoro</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quadro datore di lavoro</li><li>• Quadro variazione ragione sociale</li><li>• Dati invio</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• trasferimento d'azienda per cessione</li><li>• trasferimento d'azienda per fusione</li><li>• cessione ramo d'azienda</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quadro datore di lavoro</li><li>• Quadro trasferimenti</li><li>• Quadro datore di lavoro precedente</li><li>• Quadro elenco sedi di lavoro interessate</li><li>• Quadro elenco lavoratori interessati</li><li>• Dati invio</li></ul>

### **3.3 Comunicazioni all'INPS**

Alla sede INPS competente per territorio

• ***l'impresa cedente:***



- comunica che, a fronte del trasferimento d'azienda, i lavoratori interessati sono trasferiti all'impresa cessionaria;
- la cessazione della propria posizione assicurativa nell'ipotesi in cui cessi in via definitiva l'attività ovvero
- la sospensione della propria posizione assicurativa nell'ipotesi in cui ritenga, in futuro, di riprendere l'attività, ovvero
- il mantenimento della propria posizione assicurativa nell'ipotesi in cui continui l'attività in altri settori o rami non interessati dalla cessione con parte dei dipendenti in forza (grandi aziende) o con l'impiego di altri;

### ***l'impresa cessionaria:***

- nell'ipotesi in cui non abbia dipendenti in forza al momento del trasferimento, deve richiedere l'apertura dell'apposita posizione assicurativa, inviando modello di iscrizione DM68 (anche on line) entro il termine per effettuare il versamento dei contributi;
  - nell'ipotesi in cui svolga già un'attività con lo stesso inquadramento, ai fini previdenziali, di quella rilevata, deve comunicare l'inserimento delle retribuzioni imponibili relative ai dipendenti trasferiti nelle denunce contributive mensili, a partire dal periodo di paga in cui è avvenuto il trasferimento d'azienda;
  - nell'ipotesi in cui impieghi già lavoratori dipendenti ma per svolgere un'attività con un inquadramento, ai fini previdenziali, diverso rispetto a quello dell'attività acquisita, deve richiedere l'apertura di una nuova posizione assicurativa inviando modello iscrizione DM68 (anche on line) entro il termine utile per effettuare il versamento dei contributi;
- - attivare l'eventuale accentramento contributivo con [modello SC46](#) secondo le modalità indicate dall'Inps con la [circolare n. 124/09](#).

#### **Circolare Inps n.124/09**

**Omissis...**

#### **3.3) Operazioni societarie.**

Al fine di semplificare gli adempimenti previdenziali conseguenti ad operazioni societarie (es. fusione per incorporazione, cessione di ramo d'azienda, ecc.), analogamente a quanto previsto al punto precedente e ferme restando le condizioni elencate al punto 2), il datore di lavoro potrà richiedere l'accentramento degli adempimenti contributivi con la stessa decorrenza fissata dalla data di efficacia dell'operazione societaria stessa.

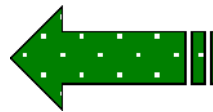
Per quanto attiene alla posizione contributiva accentratrice, si precisa che potrà essere scelta una delle posizioni contributive sulla quale, anteriormente alla data dell'operazione societaria, venivano assolti gli obblighi contributivi.

Identica possibilità viene riconosciuta al datore di lavoro che, per effetto dell'operazione di societizzazione, deve richiedere, sulla base delle disposizioni che regolano l'attribuzione delle matricole aziendali, l'apertura di una nuova posizione contributiva (l'ipotesi può ricorrere, ad esempio, nel caso di assegnazione di nuovo codice fiscale).

### 3.4 Comunicazioni all'INAIL

Alla sede INAIL territorialmente competente

#### • *l'impresa cedente:*



- entro 30 giorni dal trasferimento, deve comunicare che, a fronte del trasferimento d'azienda, passeranno alle dipendenze dell'impresa cessionaria parte dei lavoratori occupati ovvero tutti i lavoratori in forza, con conseguente cessazione, in quest'ultimo caso, dell'attività e chiusura della posizione assicurativa aperta presso l'Istituto;
- effettuare una comunicazione motivata, in occasione dell'autoliquidazione INAIL, per ottenere la riduzione delle retribuzioni presunte ai fini del calcolo del premio anticipato da versare per i lavoratori rimasti in forza;

#### *l'impresa cessionaria:*



- nell'ipotesi in cui non abbia una posizione assicurativa INAIL, deve richiederne l'apertura, inviando l'apposito modello di denuncia di esercizio contestualmente dall'inizio dell'attività;
- nell'ipotesi in cui abbia già una posizione assicurativa INAIL che non comprende o comprende solo parzialmente il rischio connesso alla nuova attività, deve comunicare l'estensione del rischio entro 30 giorni dal trasferimento;
- nell'ipotesi in cui abbia già una posizione assicurativa INAIL che comprende il rischio connesso alla nuova attività, si limita ad effettuare la sola denuncia delle maggiori retribuzioni.

### 3.5 Tassazione delle somme percepite a titolo transattivo

In merito alla modalità di tassazione ordinaria delle somme percepite dai lavoratori in occasione della cessione del ramo di azienda, finalizzati alla rinuncia a contenziosi o alle garanzie solidaristiche è intervenuta l'Agenzia delle Entrate con la [risoluzione n. 135 del 28.5.09](#). La risoluzione stabilisce che se in sede transattiva non è stata prevista l'erogazione delle competenze normalmente corrisposte all'atto della ordinaria cessazione del rapporto (TFR), si deve ritenere che non sia intervenuta alcuna cessazione del rapporto stesso.

Le somme che il lavoratore percepisce in occasione della cessione del ramo d'azienda per la rinuncia a futuri contenziosi o alle maggiori garanzie derivanti dal vincolo di solidarietà, pertanto, non possono fruire del regime di tassazione separata, non verificandosi il presupposto richiesto a tal fine dall'articolo 17, comma 1, lettera a), del TUIR.

#### **Art. 17 TUIR**

1. L'imposta si applica separatamente sui seguenti redditi:

a) trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile e indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lettere a), d) e g) del comma 1 dell'art. 50, anche nelle ipotesi di cui all'art. 2122 del codice civile; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 del codice civile nonché le somme e i valori comunque percepiti al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai fini dell'inquadramento della natura delle somme corrisposte e, quindi, al fine di individuare la corretta tassazione delle stesse, è necessario stabilire se il trasferimento del dipendente avvenuto a seguito di una operazione straordinaria possa configurarsi come una vera e propria cessazione del rapporto di lavoro, alla quale ricollegare l'importo liquidato.

La rinuncia al vincolo di solidarietà nei confronti dell'imprenditore alienante, infatti, è espressamente prevista e disciplinata dall'articolo 2112 quale facoltà del lavoratore di non avvalersi di tale maggiore tutela, ma non esclude la successione del nuovo imprenditore nel contratto di lavoro e il riconoscimento dell'anzianità pregressa.

Già con la risoluzione 248 del 2002 l'Agenzia aveva richiamato il fatto che il subentrante è chiamato a proseguire la rateizzazione delle trattenute delle addizionali all'Irpef. Se si fosse verificata la risoluzione del contratto di lavoro, l'addebito delle addizionali residue sarebbe dovuto avvenire in un'unica soluzione, al momento del conguaglio fiscale.

### **3.6 Dichiarazione dei redditi, versamenti e data di effetto della trasformazione**

Con il [Parere n. 20/11](#) la Fondazione Studi prende in esame il caso di una trasformazione di una snc in srl per elencare gli adempimenti in termini di presentazione della dichiarazione dei redditi e dei versamenti d'imposta.

I termini di presentazione della dichiarazione dei redditi e della dichiarazione Irap seguono le regole ordinarie:

- la snc dovrà presentarle entro la fine del nono mese successivo alla data di effetto della trasformazione;
- la srl dovrà presentare il modello Unico e il modello Irap entro la fine del nono mese successivo alla chiusura dell'esercizio.

Se il versamento delle imposte sui redditi non pone particolari problemi, notevole incertezza si è creata, invece, per il versamento Irap. Si rimanda, pertanto, alla lettura completa del [Parere n.20/11](#) sia per la valutazione del caso, sia per l'esame degli esempi in esso contenuti con i quali si è data concreta applicazione al contenuto della circolare n.263/98 che afferma "non sono dovuti gli acconti d'imposta quando il termine per il versamento a saldo per il periodo antecedente la trasformazione coincide o è anteriore a quello entro il quale si sarebbe dovuto versare l'acconto".

### **3.7 Cessione dell'azienda ricevuta in eredità**

Con il [Parere n. 6/11](#), invece, la Fondazione Studi si esprime dando risposta ad un quesito in merito alla cessione d'azienda ricevuta in eredità. Il caso concreto riguarda un'impresa individuale ereditata che gli eredi intendevano cedere. Le indicazioni fornite dalla Fondazione nel Parere riguardano la strada percorribile nell'ipotesi di impossibilità a proseguire l'attività, gli aspetti tecnici dell'operazione (partita Iva, vendita dei beni, assoggettamento a Iva, plusvalenze e tassazione anche legata all'eredità). Per i dettagli si rimanda alla lettura del [Parere n.6/11](#).

### **3.8 Versamento delle addizionali IRPEF in capo al nuovo sostituto**

Con risoluzione n. 248 del 24 luglio 2002, in materia di modalità di versamento delle addizionali IRPEF, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che la riconducibilità di una fattispecie nell'ambito dell'articolo 2112 del codice civile, con la continuazione del rapporto di lavoro subordinato con il soggetto subentrante, nonché con la conservazione, per il dipendente, di tutti i diritti e benefici che da esso derivano, determina agli effetti fiscali l'applicabilità delle addizionali all'IRPEF in maniera rateizzata, nel numero massimo di undici rate. Questo comporta l'obbligo, in capo al nuovo sostituto d'imposta, di provvedere a prelevare l'importo delle addizionali contabilizzato, ma non trattenuto o non ancora interamente trattenuto.

Il sostituto d'imposta originario dovrà, pertanto, porre in essere tutti gli adempimenti necessari per consentire al nuovo sostituto di provvedere correttamente al prelievo dell'importo delle addizionali non trattenuto.

Nel caso in cui si verifichi l'interruzione del rapporto di lavoro, l'importo relativo all'addizionale medesima deve essere trattenuto in un'unica soluzione nel periodo in cui sono svolte le operazioni di conguaglio.

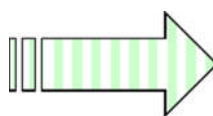
### 3.9 Adempimenti fiscali per operazioni straordinarie

Solo l'analisi preventiva delle diverse situazioni permette d'individuare le corrette modalità di compilazione del modello CUD e del modello 770 in ipotesi di operazioni straordinarie.

Le operazioni straordinarie possono comportare:

il passaggio di dipendenti, senza interruzione del rapporto di lavoro, con rilascio di un unico CUD contenente il conguaglio di tutti i redditi percepiti dal lavoratore nel periodo d'imposta e la compilazione dei punti relativi ai redditi erogati da altri soggetti;

l'interruzione del rapporto di lavoro e la successiva riassunzione da parte di altro soggetto con rilascio di due CUD distinti (il primo con TFR liquidato e il secondo con eventuale conguaglio unico per l'intero periodo d'imposta).



**Modello CUD**

#### 1. Estinzione del soggetto preesistente

Nel caso in cui, a seguito dell'operazione straordinaria, si sia verificata l'estinzione del soggetto preesistente, con prosecuzione dell'attività da parte di un altro soggetto è necessario individuare il soggetto che ha effettuato le operazioni di conguaglio.

*Conguaglio effettuato dal soggetto estinto*

Nel caso in cui le operazioni di conguaglio siano state effettuate dal soggetto estinto (per i soggetti licenziati prima dell'operazione) l'incorporante deve rilasciare un'unica certificazione, nella quale deve indicare:

- nella sezione "Dati relativi al datore di lavoro" i propri dati;
- nella parte B "Dati fiscali" i dati relativi ai redditi corrisposti nel corso del periodo d'imposta dal soggetto estinto;
- nelle annotazioni, l'indicazione che le operazioni di conguaglio sono state effettuate dal sostituto estinto a seguito di operazione straordinaria, riportandone il codice fiscale;
- i punti 73 e 74 non vanno compilati;

*Conguaglio effettuato dal soggetto risultante dall'operazione straordinaria*

Nel caso in cui le operazioni di conguaglio siano state effettuate dal soggetto risultante dall'operazione straordinaria, quest'ultimo deve rilasciare un'unica certificazione nella quale indicare:

- nella sezione "Dati relativi al datore di lavoro" i propri dati;
- nella parte B "Dati fiscali", i dati complessivi relativi ai redditi corrisposti al percipiente nel corso del periodo d'imposta;
- nei punti 73 e 74, le somme ed i valori corrisposti dal soggetto estinto;
- nella parte C "Dati previdenziali ed assistenziali Inps" i dati complessivi con riferimento anche al soggetto estinto.

## 2. Prosecuzione dell'attività da parte del soggetto preesistente

In presenza di passaggio diretto di uno o più dipendenti, senza interruzione del rapporto di lavoro, da una ditta ad un'altra il sostituto incorporante dovrà consegnare un'unica certificazione nella quale indicare:

- nella parte B "Dati fiscali", i dati complessivi relativi ai redditi corrisposti al percipiente nel corso del periodo d'imposta;
- nei punti 73 e 74, le somme e i valori corrisposti dal sostituto cedente;
- i dati relativi alla parte C "Dati previdenziali ed assistenziali Inps" con riferimento solo al suo rapporto di lavoro dal momento che tali dati con riferimento al precedente rapporto di lavoro saranno denunciati dall'azienda cedente.



**Modello 770**

Per consentire all'Agenzia delle Entrate di verificare sia la correttezza degli adempimenti effettuati dal **sostituto** d'imposta, sia la corrispondenza della certificazione nella dichiarazione resa dal **sostituto**, le eventuali operazioni straordinarie vanno dettagliate con metodo specifico.

La distinzione delle situazioni che hanno determinato l'estinzione o meno del sostituto d'imposta sono determinanti al fine della corretta presentazione del modello 770.

Operazioni straordinarie con adeguate indicazioni		
Obiettivo	verifica dell'agenzia entrate su:	correttezza degli adempimenti del sostituto
		certificazione del sostituto corrispondente alla situazione
Ipotesi	modello CUD	unico modello che raggruppa l'intero periodo
		rilascio di due CUD
Verifica per il 770	estinzione del sostituto	
	non estinzione del sostituto	
	decesso del sostituto	

Operazioni straordinarie <b>con estinzione</b> del sostituto d'imposta	
Ipotesi	
senza prosecuzione dell'attività da parte di altro soggetto	con prosecuzione dell'attività da parte di altro soggetto
liquidazione, fallimento e liquidazione coatta amministrativa	fusioni anche per incorporazione, scissioni totali, scioglimento di una società personale e prosecuzione dell'attività sotto la ditta individuale di uno soltanto dei soci, cessione o conferimento da parte di un imprenditore individuale dell'unica azienda posseduta in una società di persone o di capitali, trasferimento di competenze tra amministrazioni pubbliche
Soggetti obbligati alla presentazione del 770	
liquidatore, curatore fallimentare o commissario liquidatore, in nome e per conto del soggetto estinto	chi succede presenta il 770 comprensivo anche dei dati relativi al periodo dell'anno in cui il soggetto estinto ha operato
rilascio di CUD unico contenente i risultati delle operazioni di conguaglio di tutti i redditi percepiti dal lavoratore nel periodo d'imposta  (evidenziando i redditi erogati dal curatore fallimentare o dal commissario liquidatore)	se le operazioni straordinarie con estinzione del precedente soggetto sono avvenute nel corso del 2009 o del 2010, prima della presentazione del 770, il dichiarante deve procedere alla compilazione ed all'invio: – delle comunicazioni dati certificazioni di lavoro dipendente ed assimilati; – delle comunicazioni dati certificazioni di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi; – dei dati riassuntivi di cui al prospetto SS; – dei versamenti eseguiti e delle compensazioni effettuate di cui ai prospetti ST, SV e SX se

<p>redditi di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi: il curatore fallimentare o il commissario liquidatore evidenzia:</p> <p>le quote di compensi imponibili erogate dal dichiarante prima dell'apertura della procedura concorsuale</p> <p>le quote erogate dal curatore fallimentare o dal commissario liquidatore</p>	<p>presentati.</p> <hr/> <p>Obbligazione di presentazione in solido nel caso in cui più soggetti succedano nei precedenti rapporti facenti capo al sostituto d'imposta estinto (es. scissione totale):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dei prospetti SS ST e SV</li> <li>• dei versamenti effettuati dal soggetto estinto</li> <li>• delle Comunicazioni dati relative alle certificazioni di lavoro autonomo provvigioni e redditi diversi rilasciate dallo stesso</li> <li>• delle Comunicazioni dati certificazioni lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale limitatamente ai dipendenti cessati prima dell'estinzione della società scissa non transitati nelle società beneficiarie</li> </ul> <p><b>precisazione</b> per redditi di lavoro dipendente e assimilati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. per <b>conguaglio effettuato dall'estinto</b>, il dichiarante, trasmissione di un'unica comunicazione per ciascun percipiente contenente i risultati delle operazioni indicando <ul style="list-style-type: none"> <li>proprio NCF</li> <li>NCF del soggetto estinto (nel rigo "Codice fiscale del sostituto d'imposta")</li> </ul> </li> <li>2. per <b>conguaglio effettuato dal soggetto tenuto alla presentazione della dichiarazione</b>, nella comunicazione il sostituto deve indicare nello spazio contraddistinto dalla dicitura "Codice fiscale" esclusivamente il proprio codice fiscale evidenziando, nei punti da 73 a 89, le somme e i valori corrisposti dal precedente sostituto.</li> </ol> <p><b>precisazione</b> per dichiarazione di lavoro autonomo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. per le certificazioni rilasciate dal soggetto estinto, il sostituto dichiarante indica <ul style="list-style-type: none"> <li>- il proprio NCF</li> <li>- NCF dell'estinto nel rigo "Codice fiscale del sostituto d'imposta"</li> </ul> </li> <li>2. per le certificazioni rilasciate dal dichiarante, dichiarante indicare esclusivamente il proprio NCF</li> </ol>
---	--

<p align="center"><b>Quadri riepilogativi</b></p> <p>distinta evidenza dei dati riassuntivi riferibili al dichiarante e al soggetto estinto</p>	
Quadro SS	<p>compilazione di più prospetti per dati riassuntivi riferibili</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- al dichiarante</li> <li>- al soggetto estinto</li> </ul>
Quadro ST	<p>più prospetti ST distinta evidenza, in relazione alle ritenute operate e ai versamenti effettuati, delle situazioni riferibili al - - dichiarante o al - soggetto estinto il dichiarante indica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il proprio NCF</li> <li>• il NCF dell'estinto nella parte relativa all'estinto</li> <li>• colonna 2 eventi eccezionali</li> </ul>
Quadro SV	<p>Compilazione come quadro ST</p>
Quadro SX	<p>SX è unico (salvo opzione per la trasmissione separata del Mod. 770)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contiene sia i dati del dichiarante sia quelli dei soggetti estinti</li> </ul>

Operazioni straordinarie che **non determinano l'estinzione** del soggetto preesistente  
**operazioni straordinarie che non comportano l'estinzione dei soggetti preesistenti pur potendo determinare la nascita di nuovi soggetti d'imposta**

trasformazioni, scissioni parziali, cessione o conferimento d'azienda, nonché in caso di imprenditore individuale di cessione e conferimento di ramo d'azienda, affitto o costituzione di usufrutto sul medesimo, ecc.

gli obblighi dichiarativi fanno carico a tutti i soggetti che intervengono nelle operazioni

Nell'ipotesi di passaggio di personale dipendente, anche per cessione del relativo contratto, **il sostituto d'imposta cedente**, non tenuto al rilascio del CUD, dovrà indicare nella propria comunicazione dati lavoro dipendente le retribuzioni erogate al suddetto personale fino al momento della cessione.

**il sostituto d'imposta subentrante** tenuto al rilascio del CUD, emetterà una comunicazione comprensiva di tutti i redditi percepiti dal personale dipendente acquisito, evidenziando le somme e i valori corrisposti dal precedente sostituto.

### 3.10 Tabella degli adempimenti di cedente e cessionario

<b>Quali comunicazioni effettuare in caso di trasferimento d'azienda</b>			
<b>destinatari</b>	<b>soggetto cedente</b>	<b>soggetto cessionario</b>	
Centro impiego	Nessun obbligo	Mod unificato VARDATORI on line Entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento	
	mod. Unificato LAV in caso di dimissioni		
Inps	Comunicazione del trasferimento	Se priva di dipendenti all'atto del trasferimento	Chiede apertura posizione con mod DM68 anche on line (entro 30 giorni)
	Cessazione dell'attività (eventuale)	Se possiede una posizione per un inquadramento diverso da quello necessario	
	Sospensione dell'attività (eventuale)	Se possiede una posizione per lo stesso inquadramento	Nessuna comunicazione
<b>destinatari</b>	<b>soggetto cedente</b>	<b>soggetto cessionario</b>	
Inail	Cessazione della posizione (eventuale)	Se priva di posizione	Chiede apertura posizione con mod denuncia di esercizio contestualmente all'inizio dei lavori (differita di 5 giorni motivando il ritardo)

	Istanza di riduzione delle retribuzioni presunte in sede di autoliquidazione dei premi	Se possiede posizione con diverso rischio Se possiede posizione per lo stesso rischio	Comunica l'estensione Comunica l'aumento delle retribuzioni presunte
Direzione provinciale lavoro	cessazione delega al LUL entro 30 giorni	conferimento delega al LUL Preventivamente	
lavoratore TFR	Quantifica l'importo maturato alla data della cessione per inserirlo nel contratto	Si accolla il debito	
<b>destinatari</b>	<b>soggetto cedente</b>	<b>soggetto cessionario</b>	
lavoratore mod CUD Entro il 28 febbraio dell'anno successivo (o entro 12 giorni dalla richiesta del lavoratore)	il sostituto d'imposta non è obbligato ad effettuare alcun conguaglio	il sostituto d'imposta effettua il conguaglio	
	rilascia il mod indicando le retribuzioni erogate al personale fino al momento della cessione	rilascia il mod comprensivo di tutti i redditi percepiti dal personale dipendente acquisito, evidenziando le somme e i valori corrisposti dal precedente sostituto	
Agenzia entrate Modello 770 Entro il 31 luglio dell'anno successivo	comprensivo dei soli dati relativi al periodo sino alla data della trasferimento	comprensivo anche dei dati relativi al periodo dell'anno in cui il soggetto estinto ha operato	
<b>destinatari</b>	<b>soggetto cedente</b>	<b>soggetto cessionario</b>	

## **4. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

### **4.1 Versamento del TFR al fondo di tesoreria Inps**

In caso di passaggio di lavoratori da un'azienda ad un'altra, la subentrante eredita l'obbligo al versamento al fondo di tesoreria, limitatamente e tale personale, anche se occupa meno di 50 dipendenti.

Al contrario, l'azienda sopra tale soglia che acquisisce lavoratori allo stesso titolo, anche se provenienti da azienda non obbligata, estende l'obbligo anche a tali soggetti.

L'Istituto dopo avere già fornito indicazioni nella [circolare n. 70/2007](#) in merito agli obblighi contributivi nei riguardi del Fondo di Tesoreria, con il [messaggio n. 21062/09](#) entra nel merito del comportamento che dovranno tenere le aziende a seguito di modifiche nelle titolarità datoriali dei rapporti di lavoro senza che ciò incida sull'integrità dei rapporti medesimi, come accade proprio a seguito di operazioni societarie - quali la cessione di ramo d'azienda, la fusione per incorporazione - nonché la cessione del contratto.

Secondo l'Istituto, al fine di garantire una linearità nella gestione del TFR dei lavoratori - nel caso di operazione societaria o di cessione di contratto - permangono gli obblighi di versamento al Fondo di Tesoreria anche nelle ipotesi in cui si realizzi un passaggio di personale - in precedenza alle dipendenze di datore di lavoro assoggettato all'obbligo contributivo nei riguardi del citato Fondo - presso un datore di lavoro non tenuto al versamento del contributo in argomento.

In detta ipotesi, il nuovo datore di lavoro - pur rimanendo complessivamente estraneo alle disposizioni di cui all'art. 1, commi 755 e successivi, della legge n. 296/2006, ne diviene destinatario, anche in assenza del requisito occupazionale previsto dalla norma (almeno 50 addetti), con esclusivo riguardo al personale transitato.

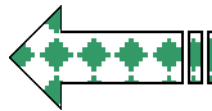
L'obbligo di rivalutare le quote annuali di trattamento di fine rapporto - con esclusione di quella maturata nell'anno al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente ricade anche sul TFR versato al Fondo di Tesoreria il cui costo resta però a carico del Fondo di Tesoreria.

Nelle ipotesi in cui ci si trovi in presenza di una delle situazioni sopra descritte, la rivalutazione delle quote di TFR sarà effettuata dal datore di lavoro subentrante e dovrà riguardare anche quanto versato alla Tesoreria dall'azienda cedente.

Di ciò sarà data indicazione, nel flusso relativo al mese di febbraio dell'anno successivo, nell'elemento "Rivalutazione" presente in UNIEMENS.

Stesso trattamento si applica agli obblighi di versamento dell'imposta sostitutiva (11%) che, a far tempo dall'anno 2001, grava sulle rivalutazioni del TFR. Nel caso in cui tale trasferimento avvenga a cavallo dell'anno, l'azienda cedente e l'acquirente cureranno gli adempimenti da effettuare (versamento all'Erario dell'acconto di novembre e del saldo di febbraio), al fine di evitare possibili duplicazioni (es. recupero dell'imposta sostitutiva, doppia comunicazione della rivalutazione). - [messaggio n. 5859 del 07-03-2008](#) -

## **Liquidazione del TFR**



Alla cessazione del rapporto di lavoro il datore subentrante liquiderà al lavoratore - rivalutandolo - tutto il TFR e cioè:

- quello fisicamente trasferitogli dalla cedente (maturato al 31/12/2006);
- quello da quest'ultima versato al Fondo di Tesoreria;
- quello connesso ai versamenti dallo stesso effettuati al medesimo Fondo.

Lo stesso successivamente, provvederà a recuperare dalla Tesoreria le quote globalmente versate per i lavoratori cessati, in sede di conguaglio con i contributi dovuti ferma restando la richiesta di intervento diretto del Fondo di Tesoreria nei casi di incapienza mensile.

Una particolare attenzione andrà fatta da parte del datore di lavoro che ha acquisito il lavoratore nella compilazione del flusso UNIEMENS nel quale quest'ultimo, andrà identificato nell'elemento Assunzione con il codice tipo assunzione 2T, (avente il significato di "Assunzione in carico di lavoratori a seguito di trasferimento d'azienda o di ramo di essa, a seguito di cessione individuale di contratto da parte di un'altra azienda ovvero di passaggio diretto nell'ambito di gruppo d'impresе che comportano comunque il cambio di soggetto giuridico").

Allo stesso tempo dovrà essere valorizzato l'elemento MatricolaProvenienza, con l'indicazione della posizione contributiva INPS presso la quale il lavoratore era precedentemente in carico.

Il cedente, a sua volta, provvederà ad indicare il lavoratore in questione nell'elemento Cessazione, con il medesimo codice tipo cessazione 2T, senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento MatricolaProvenienza.

### **Conseguenze e valutazioni**

La previsione dell'Istituto, peraltro non l'unica che sovverte principi già affermati da norme in vigore, non va certo nella direzione di facilitare le operazioni societarie che ormai costituiscono la quotidianità per tante aziende.

Nella valutazione economica dell'operazione, infatti, le aziende acquirenti, se sotto soglia, si troveranno a dovere tenere conto se non di un ulteriore costo, in quanto compensato dalle misure previste dall'art 10 del Dlgs 252/2005 come modificato dal comma 764 della legge 296/2006, certamente di uno squilibrio finanziario dovuto all'esborso mensile delle quote di TFR riferito ai dipendenti provenienti da realtà aziendali obbligate al versamento.

## **4.2 Diritto al TFR e garanzia di esigibilità**

Il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, questa mancata interruzione del rapporto di lavoro comporta il passaggio del TFR del dipendente ceduto in capo all'azienda cessionaria. Tale rapporto, non interrotto dalla trasformazione, prosegue senza soluzione di continuità con il cessionario e, solo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore matura il diritto alla corresponsione del TFR. Generalmente il soggetto cedente non corrisponde il TFR maturato, tale importo viene trasferito al soggetto cessionario che risulta il nuovo debitore.

La Cassazione (14.12.1998 n. 12548) precisa che in caso di trasferimento di azienda e prosecuzione del rapporto di lavoro, unico debitore del TFR deve essere considerato anche per il periodo precedente al trasferimento, il datore di lavoro al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Nonostante questo, molti Tribunali civili hanno esteso al TFR il principio di solidarietà tra cedente e cessionario sancito dall'art 2112 c.c.

Le due tesi infatti trovano fondamento nel diverso modo di individuare l'insorgenza del diritto.

1. In ipotesi di trasferimento di azienda, nel caso in cui si sposi la tesi secondo la quale il TFR è un diritto che nasce al momento della cessazione del rapporto di lavoro, in quanto il lavoratore prima di tale momento si trova in una condizione di aspettativa, vi risponde unicamente il datore di lavoro acquirente (cessionario) in quanto il diritto al TFR si perfeziona a trasferimento già verificato.
2. In caso, invece, di accoglimento dell'altra tesi, secondo la quale il TFR sorge con la costituzione del rapporto di lavoro, matura con lo svolgimento e diventa esigibile con la cessazione del rapporto stesso, il lavoratore in caso di trasferimento di azienda sarà garantito, per la quota di TFR maturata nel periodo precedente la data del trasferimento, dalla responsabilità solidale dell'alienante e dell'acquirente.

## **5. CRISI AZIENDALE**

### **5.1 Crisi aziendale e superamento tramite trasferimento**

La Cassazione ha riconosciuto la legittimità del trasferimento legata al tentativo di superamento di una crisi aziendale.

La [Cassazione, Sez. Lavoro, con la sentenza n. 13171 dell'8 giugno 2009](#) ha ammesso la cessione di ramo d'azienda, ma in questa circostanza la legittimità della stessa è strettamente collegata ad un tentativo di superamento di una crisi aziendale. Alcuni dipendenti di una società avevano chiesto al Tribunale la dichiarazione di nullità dell'atto di trasferimento di un ramo d'azienda cui essi appartenevano per inesistenza dello stesso e la reintegrazione nel posto di lavoro.

I lavoratori ritenevano, infatti, che l'atto di trasferimento fosse stato posto in essere al fine di ridurre il personale alle dipendenze dell'azienda ed eludere, di conseguenza, le procedure di licenziamento collettivo che sarebbero dovute seguire alla dichiarazione di crisi aziendale e che avrebbero assicurato loro, invece, maggiori garanzie.

I lavoratori hanno quindi proposto ricorso in Cassazione insistendo sul reale scopo perseguito dalla società consistente, appunto, nell'elusione delle garanzie che sarebbe spettate loro in caso di riduzione del personale, ponendo in essere una cessione di un ramo d'azienda inesistente per mancanza di beni organizzati per la produzione e dell'attività da svolgere. Per la Cassazione, una volta accertata l'esistenza prima del trasferimento di un ramo d'azienda, questa non può essere invalidata dalla mancanza di commesse dovute ad una situazione di crisi, per cui è comunque lecita la cessione della parte di azienda in tal modo identificata, finalizzata al superamento della crisi economica dell'intera società cedente.

## 5.2 Procedure concorsuali e trasferimento d'azienda

La sentenza della Corte di Cassazione n. 8617/01 interviene sulle procedure concorsuali legate al successivo trasferimento d'azienda. Il fallimento o la liquidazione coatta amministrativa, afferma la sentenza, non costituiscono condizione ostativa per la configurabilità di un trasferimento d'azienda e conseguente applicazione della relativa disciplina civilistica posta a tutela dei lavoratori ai sensi dell'art.2112 del codice civile. Questo anche nel caso in cui l'amministrazione della procedura concorsuale ritenga di non optare per l'esercizio provvisorio dell'attività d'impresa.

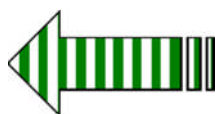
Per la Corte la valutazione dell'intenzione della procedura concorsuale di proseguire o no l'attività lavorativa dell'azienda, non costituisce valore determinante. Di conseguenza, anche in ipotesi di mancata continuazione dell'attività aziendale dopo l'apertura della procedura, si applica a favore dei lavoratori la disciplina di tutela prevista dall'art.2112 del codice civile qualora il giudice di merito abbia accertato l'esistenza di un trasferimento d'azienda.

La sentenza riveste particolare interesse in quanto divergente dagli orientamenti della Corte di Giustizia Europea la quale, invece, esclude l'applicabilità delle norme europee in materia di trasferimento d'azienda nel campo di una procedura concorsuale.

L'esclusione dell'applicabilità è contenuta nella [direttiva n. 98/50/Ce](#), ma è considerata dalla Cassazione italiana solo come un livello di salvaguardia minima dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda. Pertanto tale direttiva, essendo soggetta a disposizioni migliorative da parte degli stati membri, potrebbe essere modificata dalla legislazione italiana prevedendo maggiori livelli di tutela. Questa deroga è rappresentata dall'art.2119 del codice civile che sancisce la non costituzione di giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro il verificarsi del fallimento dell'imprenditore e la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

## 5.3 Trasferimento di grandi aziende in crisi

### a) esoneri



per il trasferimento che riguarda aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria.

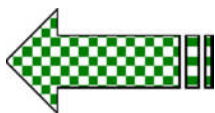
Nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata nel corso della consultazione di cui all'art 47 legge n. 428/90 all'interno della quale sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente, non trova applicazione art. 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore.

### Comma 5 art. 47 legge 428/90

Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'art. 2, quinto comma, lettera c), della legge 12/08/1977, n.675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l' art. 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante. Nei confronti di tale personale trova applicazione il diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro l'eventuale maggior periodo previsto dai contratti collettivi.

Facile comprendere come la rigidità dell'iter (cap. 2.6) sia destinato a tutelare le maestranze in forza presso l'alienante le quali a fronte della garanzia di precedenza nei dodici mesi successivi al trasferimento d'azienda non fruiscono di alcune specifiche garanzie previste dall'art. 2112 c.c. quali ad esempio, l'assenza di solidarietà tra cedente e cessionario per i crediti vantati nei confronti del primo all'atto del trasferimento o, nel caso in cui le condizioni di lavoro abbiano subito una sostanziale modifica, la possibilità di rassegnare le dimissioni per giusta causa, ma senza il pagamento di un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.



### **b) agevolazioni**

a favore delle grandi aziende in crisi, inoltre, la [legge n. 166/08](#) ha introdotto nuove facoltà che di fatto rendono più flessibile l'utilizzo dello strumento concedendo particolari agevolazioni che trovano fondamento nel rilievo sociale legato al gran numero di lavoratori interessati.

### Legge 166/08 comma 13

All'articolo 5 del decreto-legge n. 347, dopo il comma 2-bis, sono aggiunti i seguenti:

2-ter. Nel caso di ammissione alla procedura di amministrazione straordinaria di imprese di cui all'articolo 2, comma 2, secondo periodo, e ai fini della concessione degli ammortizzatori sociali di cui all'articolo 1-bis, comma 1, del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, i termini di cui all'articolo 4, commi 6 e 7, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di cui all'articolo 2, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218, e di cui all'articolo 47, comma 1, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, **sono ridotti della metà**. Nell'ambito delle consultazioni di cui all'articolo 63, comma 4, del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, ovvero esaurite le stesse infruttuosamente, il Commissario e il cessionario possono concordare il **trasferimento solo parziale di complessi aziendali o attività produttive in precedenza unitarie e definire i contenuti di uno o più rami d'azienda, anche non preesistenti, con individuazione di quei lavoratori che passano alle dipendenze del cessionario**. I passaggi anche solo parziali di lavoratori alle dipendenze del cessionario possono essere effettuati anche **previa collocazione in cassa integrazione guadagni straordinaria o cessazione del rapporto di lavoro in essere e assunzione da parte del cessionario**.

2-quater. Nel caso di assunzione o trasferimento di lavoratori dipendenti di imprese ammesse alla procedura di amministrazione straordinaria di cui all'articolo 2, comma 2, secondo periodo, destinatari di trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità, al fine di agevolare il reimpiego, **sono garantiti i benefici di cui all'articolo 8, commi 2 e 4, e di cui all'articolo 25, comma 9 legge 23 luglio 1991 n.223**.

E' infatti prevista la possibilità che:

- con la cessione del ramo d'azienda vengano decisi anche i trasferimenti dei lavoratori,
- i passaggi possano interessare soltanto una parte dei lavoratori occupati nel ramo che si cede e
- gli stessi possano avvenire anche previa collocazione in CIGS (anche per un solo giorno) o con la cessazione del rapporto e l'assunzione da parte della società acquirente che potrà godere delle generiche agevolazioni contributive per questa tipologia di assunzioni.

Ma queste nuove opzioni, poste in essere per le difficoltà economiche delle grandi aziende, non valgono per la quasi totalità delle imprese componenti il panorama economico italiano, cioè quelle medie, piccole e piccolissime, che continuano a dover rispettare i vincoli stringenti delle garanzie previste a favore dei lavoratori dall'art. 2112 del codice civile.

## **6. CASI PARTICOLARI E CONSEGUENZE**

### **6.1 Collocamento obbligatorio in relazione al numero dei dipendenti**

Con la risposta ad [interpello n.30/11](#), il Ministero chiarisce che il calcolo ai fini della quota di riserva per le assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99, deve tenere conto degli effetti sulla dimensione aziendale che si siano verificati a seguito di operazioni societarie tipo il trasferimento, la fusione o la cessione di ramo d'azienda.

Se il datore, a seguito di tale operazione, supera la soglia dei 15 dipendenti l'insorgenza dell'obbligo di copertura della quota di riserva, è collegata alla prima nuova assunzione (circolare n.4/00 e 41/00). La determinazione della stessa deve essere operata sul nuovo organico aziendale derivante dall'operazione e il lavoratore disabile deve essere assunto entro un anno dalla prima nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero dei lavoratori già in servizio.

Se, invece, con il trasferimento l'azienda ha raggiunto (sempre al netto delle assunzioni esenti dal computo della base occupazionale) quota 17 o più lavoratori dovrà adempiere contestualmente all'obbligo di richiesta avendo per legge solo i 60 giorni di tempo, dalla data del trasferimento d'azienda per ottemperare. L'assolvimento dell'obbligo si concretizza nell'assunzione del lavoratore disabile, previo invio del prospetto informativo sempre entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

Unica eccezione è rappresentata dalle imprese di pulizia (circolare 77/01 e art. 4 CCNL imprese pulizia): in caso di passaggio di appalto e di incremento degli occupati, l'impresa subentrante non deve considerare i nuovi assunti nel computo della quota delle assunzioni obbligatorie.

Il ministero, inoltre, ha chiarito che le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a termine e di quelli di apprendistato avvenute prima della trasformazione societaria, sono da considerare nuove assunzioni.

L'acquisizione di un'azienda o di un ramo di essa, potrebbe modificare in capo al cessionario la sua posizione rispetto all'obbligo di assunzione di soggetti disabili ai sensi della legge n. 68/99.

Di semplice risoluzione il caso in cui il cessionario abbia ante cessione un organico già al di sopra delle 50 unità. Dovrà semplicemente ricalcolare il 7% da destinare alla copertura dell'obbligo e procedere entro 60 giorni dall'acquisizione del nuovo personale, alla richiesta di assunzione. Degno di esame il caso in cui, invece, il cessionario non sia soggetto ante acquisizione, ai vincoli del collocamento obbligatorio in quanto occupa meno di 15 dipendenti ed a seguito del trasferimento d'azienda, superi tale limite rientrando nel campo di applicazione della norma. Va precisato che per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione si applica solo in caso di nuove assunzioni ed il datore di lavoro ha dodici mesi di tempo per ottemperare all'obbligo di assunzione a partire dalla data in cui si effettua la 16^assunzione. Quindi se alla data del trasferimento l'azienda del cessionario, nella sua interezza, ha raggiunto quota 16 dipendenti, avrà (da tale data) 12 mesi per ottemperare alla richiesta di assunzione del disabile. Da questa ultima data decorreranno i 60 giorni per la presentazione della richiesta.

Altro particolare degno di approfondimento, nel caso in cui il cessionario abbia più sedi, è l'eventuale compensazione territoriale.

Ai sensi della [circolare ministeriale n.36/00](#), qualora l'obbligo sia circoscritto all'assunzione di 1 o 2 unità di lavoratori disabili (ditte che occupano fino a 50 dipendenti), dovendosi tale obbligo riferire al complesso aziendale nella sua interezza, la scelta della sede, o delle sedi, nelle quali si riterranno sussistenti le migliori condizioni, organizzative e ambientali, per l'inserimento del disabile, è rimessa al datore di lavoro.

In tale circostanza, dunque, il datore di lavoro effettuerà l'assunzione nelle unità produttive che riterrà maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato, in funzione degli assetti aziendali.

Per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, tenuto conto della più frazionata distribuzione sul territorio delle sedi operative, in considerazione delle accresciute dimensioni delle strutture e quindi della presumibile, maggiore capacità di assorbimento di risorse umane in proporzione alla più accentuata differenziazione delle attività svolte, il ministero ritiene opportuno rimettere la valutazione, circa la possibilità di non assumere in talune sedi e di assumere, corrispondentemente, in eccedenza in altre sedi, al provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale degli organi amministrativi competenti, individuati dalla [circolare n. 4 del 2000](#).

## **6.2 Norma premiale Inail e riflessi sulle tariffe**

La norma premiale introdotta dall'INAIL con delibera n. 646 del 16 novembre 2000 consiste nella riduzione del tasso di premio (dopo due anni di attività) per le aziende in regola con gli adempimenti contributivi e assicurativi, che investono in sicurezza sul lavoro. L'articolo 25 della delibera si occupa del trasferimento d'azienda affermando che questo passaggio non determina una rettifica automatica dell'oscillazione delle tariffe dei premi applicabili alle aziende. La modifica si avrà solo se ricorre anche un cambiamento della natura del rischio assicurativo.

## **6.3 Contratto a tempo determinato e calcolo dei 36 mesi**

Va esaminato anche il calcolo dei 36 mesi per i contratti a tempo determinato in ipotesi di trasferimento d'azienda. Il comma 4-bis dell'articolo 5 del D.Lgs 368/01 (modificato dalla legge n. 133/08) prevede un limite di 36 mesi alla successione e reiterazione di contratti a termine, superato il quale il rapporto *“si considera a tempo indeterminato”*. E' espressamente previsto che nel computo si debbano comprendere le proroghe o i rinnovi. La nuova previsione non si applica al primo contratto tra le parti il quale può essere anche di durata superiore ai 36 mesi. In caso di trasferimento d'azienda cui si applica la disciplina contenuta nell'articolo 2112 codice civile la [Fondazione Studi nel Principio interpretativo n. 16/10](#) ritiene che debba computarsi un nuovo limite di 36 mesi con riferimento al cessionario. Ciò in quanto la [legge 247/2007](#) fa esplicito riferimento allo *“stesso datore di lavoro”*.

Una diversa lettura della norma porterebbe il datore di lavoro cessionario a rispondere di comportamenti posti in essere da altri soggetti (cedente) e dei quali potrebbe non avere conoscenza, soprattutto se risalenti nel tempo. Cosa peraltro prevista dal principio generale della tutela di cui all'art. 2122 cod.civ. (cap. 7.2)

#### 6.4 Tabella delle conseguenze di un trasferimento

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'assicu- razione) (art. 25 dm 12 dicembre 2000)
Lavoratori disabili (legge 68/99)	Sgravi contributivi	Si Comunicare entro 60 giorni dal trasferimento il prospetto informativo in ipotesi di superamento dei limiti imposti dalla norma

Procedure concorsuali	Possibile trasferimento d'azienda	Si
Fallimento o liquidazione coatta amministrativa		(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

## **7. SOLIDARIETA' TRA CEDENTE E CESSIONARIO**

### **7.1 Contratto d'appalto e responsabilità solidale**

Ai sensi del c. 6 dell'art.2112 codice civile, aggiunto dall'art. 32 del D.Lgs n. 276/2003, nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Ciò significa che coloro che "alle dipendenze dell'appaltatore hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o prestare il servizio, possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda".

Questo potrebbe comportare la responsabilità solidale delle due imprese nei confronti di tutti i lavoratori in "outsourcing", anche per i crediti sorti dopo il trasferimento?

Non sempre, in quanto non necessariamente ad una esternalizzazione consegue un trasferimento di azienda, di un suo ramo o di strutture o mezzi. Questa distinzione è importante ai fini della tutela dei lavoratori occupati, poiché solo in caso di trasferimento di ramo di azienda la loro tutela è fornita direttamente dalla disciplina dell'istituto che però non trova applicazione (neppure analogica) nel caso in cui ad essere esternalizzata sia la gestione di una semplice attività.

Anche la Cassazione, con la sentenza n.21287 del 2 ottobre 2006, ha confermato che l'appalto di opere e servizi non rappresenta di per se una cessione di ramo d'azienda.

La Corte si è pronunciata a seguito del ricorso presentato da alcuni lavoratori che invocavano l'applicazione della disciplina della cessione di ramo d'azienda ad una operazione di outsourcing.

Per esternalizzazione si intendono tutte le possibili tecniche mediante le quali un'impresa dismette la gestione diretta di alcuni settori dell'attività produttiva o dei servizi (indipendentemente dai mezzi utilizzati per arrivarci). Tra queste scelte c'è sia la cessione di ramo d'azienda, sia l'appalto di opere e servizi. Le diversità tra le due operazioni comportano che

con l'appalto di opere e servizi non si verifica cessione di ramo d'azienda, questo perché l'oggetto del contratto è il compimento di un'opera o di un servizio da parte di un imprenditore esterno, che segue l'incarico avvalendosi di propria organizzazione. Essendo i due contratti ben diversi, non è sufficiente affidare all'esterno un'attività per invocare l'applicazione dell'art.2112 del codice civile. Andranno, invece, valutate attentamente tutte le differenti modalità con cui si è realizzato il processo di esternalizzazione.

#### Art. 29 dlgs 276/03

##### **Appalto**

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. In caso di **appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro e' obbligato in solido** con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, **non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda**.

## **7.2 Solidarietà tra cedente e cessionario per i crediti del lavoratore**

L'ordinamento prevede una particolare garanzia per i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento, consistente nella responsabilità solidale che per tali crediti grava sul cedente e sul cessionario. Si tratta di una tutela assai intensa; essa, infatti, nei confronti del cessionario, opera indipendentemente dalla conoscenza che questi abbia dei crediti.

È peraltro controverso se la responsabilità del cessionario si estenda anche ai crediti relativi a rapporti di lavoro cessati prima del trasferimento, ovvero unicamente ai crediti relativi ai soli rapporti di lavoro vigenti alla data del trasferimento.

Al riguardo la giurisprudenza di legittimità e quella di merito oscillano tra la tesi che la responsabilità del cessionario si estenderebbe esclusivamente ai crediti relativi a rapporti di lavoro vigenti alla data del trasferimento (Trib. Milano 10 giugno 1998) e quella secondo la quale per i crediti relativi a rapporti esauriti anteriormente al trasferimento, troverebbe applicazione l'art. 2560 cod. civ. (responsabilità per i debiti dell'azienda ceduta risultanti dai libri contabili: Cass. 19 dicembre 1997, n. 12899).

Ma la responsabilità per debiti altrui ha carattere eccezionale e l'art. 2560 del codice civile non prevede altre ipotesi al di fuori della cessione d'azienda in senso stretto.

Se nella cessione d'azienda la responsabilità solidale dell'acquirente è giustificata dal fatto che il debitore originario, l'alienante, ha diminuito la propria capacità patrimoniale, lo

stesso non può dirsi nel caso di affitto di azienda in quanto i beni rimangono pur sempre nella titolarità dell'affittante.

C'è, infine, la tesi che vorrebbe senz'altro estendere la responsabilità solidale del cessionario a tutti i crediti, ancorché relativi a rapporti esauriti alla data del trasferimento, indipendentemente dalla conoscenza o conoscibilità da parte del cessionario (Trib. Milano 25 marzo 2000).

Il lavoratore peraltro, avvalendosi delle procedure conciliative di cui agli articoli 410 e 411 cod. proc. civ., può liberare il cedente dalle obbligazioni derivanti dal pregresso rapporto di lavoro.

### **7.3 Esclusione della solidarietà tra cedente e cessionario per i debiti previdenziali**

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 8179/01 ha elaborato un importante principio secondo il quale non opera automaticamente l'estensione di responsabilità all'acquirente per i debiti contratti dall'alienante nei confronti degli Istituti previdenziali per omesso versamento di contributi obbligatori dei lavoratori dipendenti, esistenti al momento del trasferimento.

La solidarietà dell'acquirente rimane limitata ai soli crediti di lavoro del dipendente, mentre non è estesa ai crediti di terzi, quali devono ritenersi gli Istituti previdenziali.

Il lavoratore non vanta crediti nei confronti del datore di lavoro per l'omesso versamento dei contributi obbligatori, restando estraneo al rapporto contributivo intercorrente tra l'ente previdenziale e il datore di lavoro.

Nel caso in esame l'INPS pretendeva da una società il recupero dei contributi non corrisposti e le relative sanzioni civili in virtù dell'applicazione dell'art.2112 cc secondo cui, in caso di trasferimento d'azienda, l'alienante e l'acquirente sono obbligati in solido per tutti i crediti che il lavoratore aveva al momento del trasferimento.

L'opposizione della società puntava, invece, sia sull'epoca dell'insorgenza del debito previdenziale, sia sulla mancata risultanza degli stessi dall'esame dei libri contabili obbligatori (art.2560 cc). La società affermava che:

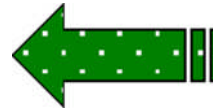
- nel momento dell'insorgenza degli obblighi contributivi l'azienda apparteneva a una ditta individuale alla quale era imputabile l'omissione contributiva;
- l'acquirente risponde dei debiti previdenziali solo se questi risultino dai libri contabili obbligatori, non rilevando, invece, la risultanza dai libri paga e matricola (in quanto non rientranti nell'art.2214 cc).

La Corte di Cassazione ha ritenuto che non è possibile estendere il regime dell'art.2112 cc anche ai debiti previdenziali contratti dal cedente nei confronti degli enti previdenziali. La responsabilità solidale delle parti del contratto di trasferimento d'azienda vale soltanto per i crediti che il lavoratore vantava all'atto del trasferimento, per crediti propri verso il cedente originati dal contratto di lavoro in essere.

Il credito dell'Istituto per l'omissione contributiva, non rappresentando un credito del lavoratore (anche se deriva dal rapporto di lavoro ed anche se il lavoratore ne è direttamente interessato), rientra nella previsione generale dell'art.2560 del codice civile (debiti relativi all'azienda ceduta). Come tale, pertanto, escluso dalla responsabilità dell'acquirente se non risultante dai libri contabili obbligatori.

Rimane in ogni caso salva l'ipotesi prevista dall'art.2116 cc che afferma il diritto al risarcimento del danno da parte del lavoratore danneggiato dall'omesso versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori.

• **qualche contraddizione**



Non sembra essere del tutto pacifica l'applicazione di tale principio in materia di obblighi assicurativi. Tale incertezza deriva dalla contraddizione tra la sentenza della Corte di Cassazione (\*) e l'art. 15 del D.P.R. del 30/6/1965 n. 1124 (estratto dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) il quale recita:

*“ Nel caso di trasferimento di un'azienda da un datore di lavoro ad un altro, quest'ultimo nonostante la denuncia effettuata ai sensi dell'articolo 12, è solidalmente obbligato con il primo, salvo l'eventuale diritto di regresso del nuovo datore di lavoro verso il precedente, per tutto quanto risulta dovuto all'Istituto assicuratore per premi o contributi di assicurazione e relativi interessi e per somme supplementari a titolo di penale, riferentesi all'anno in corso ed ai due antecedenti”.*

Tale articolo, secondo la sentenza della Corte di Cassazione non sembra estendersi all'istituto dell'affitto di azienda.

(\*) La disciplina della responsabilità solidale non interviene per i debiti dell'alienante generati dall'omesso versamento di contributi previdenziali in quanto questi sono debiti inerenti all'esercizio dell'azienda e restano soggetti dalla disciplina dettata dall'art. 2560 del Codice Civile senza che possa operare l'automatica estensione all'acquirente (sentenza Corte di Cassazione 29.01.1992 n.906).

## **8. SGRAVI CONTRIBUTIVI**

### **8.1 Assunzioni senza sgravi contributivi in ipotesi di trasferimento**

I lavoratori posti in mobilità dall'impresa cedente non portano sgravi contributivi per il cessionario in ipotesi di riassunzione derivante da trasformazione d'azienda.

La sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, n. 26391 del 3 novembre 2008 conferma la tesi prevalente secondo la quale è esclusa l'applicazione dei contributi agevolati di mobilità (contributi previdenziali ridotti e pari a quelli previsti per gli apprendisti) quando i lavoratori posti in mobilità continuano a lavorare (anche dopo una sospensione) presso la stessa azienda. Questo è indipendente dal fatto che la titolarità dell'azienda sia cambiata, infatti, non basta che il datore che li riassume sia diverso da quello che li ha posti in mobilità a seguito dei licenziamenti. Se l'azienda, intesa come complesso di beni e persone, resta la stessa, come accade nei casi di trasferimenti d'azienda, l'agevolazione prevista per le assunzioni di lavoratori in mobilità ai sensi della legge n. 223/9 1 (art. 25 comma 9 e art. 8 comma 2 e comma 4) non spetta in quanto l'impresa cessionaria non ha

favorito nuova occupazione, ma ha solo adempiuto ad un preciso obbligo di legge consistente nel mantenimento del posto di lavoro.

*La Corte afferma che “il riconoscimento dei benefici contributivi previsti dalla L. n. 223 del 1991, art. 8, comma 2, in favore delle imprese che assumono personale dipendente già licenziato a seguito della procedura di mobilità ex artt. 4 e 24 della citata legge, presuppone che venga accertato che la situazione di esubero del personale posto in mobilità sia effettivamente sussistente e che l’assunzione di detto personale da parte di una nuova impresa risponda a reali esigenze economiche e non concretizzi invece condotte elusive degli scopi legislativi finalizzate al solo godimento degli incentivi, mediante fittizie e preordinate interruzioni dei rapporti lavorativi. Ne consegue che ove l’azienda - intesa come complesso organizzato non solo di mezzi ma anche di lavoratori stabilmente addetti ad essa - abbia continuato o riprenda ad operare (non importando né se titolare sia lo stesso imprenditore o altro subentrante, né lo strumento negoziale attraverso cui si sia verificata la cessione totale o parziale di azienda) la prosecuzione (o la riattivazione) del rapporto di lavoro presso il nuovo datore di lavoro costituisce non la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro, ma l’effetto di un preciso obbligo previsto dalla legge (art. 2112 cod. civ.).”*

La Corte di Cassazione Sezione Lavoro, con la sentenza n. 15652/01, ha sancito anche che il datore di lavoro che ha proseguito o riattivato il posto di lavoro osserva un’imposizione prevista dall’art.2112 e l’inadempimento di tale obbligo non giustifica l’attribuzione di benefici contributivi. Questo nemmeno quando siano intervenuti accordi tra datore e sindacati in ordine alle modalità attuative del trasferimento d’azienda. Tale accordo potrebbe solo derogare agli effetti dell’art.2112 cc solo nell’ipotesi prevista dal comma 5° art.47 legge 428/90 (crisi aziendali, fallimenti, concordati, ecc.). Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza dunque nelle ipotesi di trasferimento d’azienda risulta escluso *ab origine* uno dei presupposti per il godimento dei benefici in oggetto, cioè l’instaurazione di nuovi rapporti di lavoro. Le indicazioni sono state recepite nella [circolare Inps n.109/03](#).

## **8.2 Conservazione degli sgravi contributivi per il datore**

Gli sgravi contributivi acquisiti dal cedente si “tramandano” al cessionario per la parte residua e fino a scadenza. In ipotesi di trasferimento d’azienda, infatti, nonostante il mutamento soggettivo nella titolarità dell’impresa, il rapporto di lavoro instaurato con il datore cedente prosegue con il cessionario, senza soluzione di continuità. Questo avviene a prescindere dal negozio giuridico utilizzato (cessione di ramo, trasferimento, ecc.). In tutte queste ipotesi, infatti, non verificandosi l’interruzione del rapporto di lavoro instaurato con l’applicazione degli sgravi, non muta la condizione soggettiva degli occupati e nemmeno la tipologia contrattuale originaria attribuita all’atto dell’assunzione. A questo particolare trattamento fa riferimento il Ministero del lavoro il quale, con la risposta ad [interpello n. 20/10](#) fornita ai Consulenti del lavoro, conferma la possibilità della prosecuzione del godimento dei benefici contributivi di cui all’art. 8 c. 9 della legge n. 407/90. Si tratta degli sgravi nelle due misure del 50% o del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore per un periodo di 36 mesi introdotti per sostenere, favorire e creare nuova occupazione.

Le percentuali si differenziano a seconda che si tratti di assunzioni a tempo indeterminato di soggetti disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi e beneficiari dallo stesso tempo di CIGS dalla generalità dei datori (50%), o da imprese artigiane o operanti nel Mezzogiorno nei territori previsti nel DPR 218/78 (100%). Ai fini del mantenimento degli sgravi contributivi risulta peraltro essenziale, come precisa il ministero, il mantenimento in capo al cessionario dei requisiti richiesti dalla norma: operatività dell'impresa nei territori del Mezzogiorno o requisito di impresa artigiana per le ipotesi di sgravio del 100%. Per quanto riguarda, invece, la condizione soggettiva del lavoratore e la tipologia di contratto adottata al momento dell'assunzione, non verificandosi alcuna interruzione del rapporto, esse non mutano.

### **8.3 Requisiti per il diritto all'indennità di mobilità**

In merito ai trasferimenti d'azienda, l'INPS è intervenuto con la [circolare n.142/01](#) precisando quali sono i requisiti per il diritto all'indennità di mobilità. Il trasferimento comporta la possibilità di cumulare i due rapporti di lavoro ai fini

- o della determinazione del requisito di anzianità aziendale (12 mesi di cui almeno 6 di effettivo lavoro) e
- o della determinazione della durata dell'indennità medesima.

L'Istituto precisa che, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, compreso il riconoscimento del diritto all'indennità di mobilità prendendo come base l'intero arco lavorativo prestato.

L'Inps riconosce il diritto all'indennità di mobilità, ricercando il requisito dell'anzianità aziendale, nonché quello di lavoro, nell'intero arco temporale lavorativo prestato dagli interessati presso le due aziende, e determina la durata della stessa in relazione all'anzianità aziendale complessiva per tutte le fattispecie indicate dall'art.2112 cc.

Anche in caso di fusione di due o più società, i requisiti sono ricercati, sommando i rapporti di lavoro intercorsi con le varie società, in quanto l'articolo 2501 del c.c. stabilisce che "la fusione di più società può eseguirsi mediante la costituzione di una società nuova, o mediante l'incorporazione in una società di una o più altre" e il successivo articolo 2504, ultimo comma, dispone espressamente che "la società incorporante o quella che risulta dalla fusione assume i diritti e gli obblighi delle società estinte".

### **8.4 Sgravi contributivi per trasferimenti solo dopo sei mesi**

Le agevolazioni contributive di cui all'art. 8 c.2 e 4 legge 223/91 (sgravi per assunzioni di soggetti iscritti alle liste di mobilità) possono essere applicate all'atto della riassunzione, purché siano trascorsi 6 mesi dal licenziamento.

Il Ministero del lavoro, con [interpello n. 18/2009](#), in risposta ad un quesito sul trasferimento d'azienda con accesso a benefici contributivi, ha esaminato l'ipotesi di imprese cessionarie che hanno operato riduzioni di personale e che hanno provveduto a riassumere decorsi 6 mesi il medesimo personale.

Nel casi in cui l'azienda originaria, intesa nel suo complesso, abbia continuato o riprenda ad operare, non rilevando né se titolare sia lo stesso imprenditore o altro subentrante né lo strumento negoziale utilizzato per la cessione, la prosecuzione del rapporto o la sua riattivazione presso la nuova impresa non costituiscono la manifestazione di una libera opzione del

datore di lavoro, ma l'effetto di un preciso obbligo stabilito dalla legge (art. 2112 c.c.), come tale non meritevole dei benefici della decontribuzione.

Le due norme in vigore sulla materia (legge n. 223/91 e legge n.451/94) intendono garantire che le agevolazioni contributive vengano riconosciute esclusivamente per assunzioni dettate da reali esigenze economiche e non perché finalizzate al solo godimento degli incentivi attraverso fittizie interruzioni dei rapporti di lavoro già precedentemente decise. Il termine temporale dei sei mesi rappresenta il limite per ritenere che non si siano verificati comportamenti atti ad eludere la norma.

### ***8.5 Decontribuzione, le richieste seguono la tipologia di cessione***

I premi di risultato legati alla competitività potranno fruire della decontribuzione anche per il 2011, anche se nel frattempo sia intervenuta una cessione d'azienda. A prevederlo la legge di Stabilità 2011 (comma 47 art. 1) che conferma le medesime regole del triennio 2008/2010 per i criteri e le modalità di erogazione (legge n. 122/10 e legge n. 247/07). Si tratta dello sgravio del 25% (tetto massimo) dell'aliquota contributiva a carico del datore calcolata sulle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o di contratti collettivi territoriali o aziendali e correlati a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o di altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Il tetto stabilito per accedere al beneficio è del 5% della retribuzione imponibile previdenziale del lavoratore. Anche per il 2011, la richiesta del beneficio, presumibilmente, andrà presentata all'Inps in modalità telematica, così come è avvenuto negli anni passati.

Nell'ipotesi di cessione d'azienda o di un suo ramo, realizzatasi dopo il pagamento del premio di risultato, che abbia comportato un passaggio dei lavoratori senza la scomparsa del cedente, la domanda andrà presentata dal cedente stesso, salvo accordi diversi tra le parti. Se il cessionario nel corso del medesimo anno ha corrisposto un premio sia ai lavoratori acquisiti, sia ai propri già occupati in precedenza, la domanda di sgravio dovrà tenere conto delle retribuzioni complessivamente percepite dai lavoratori.

Per le fusioni con incorporazione sarà il subentrante a richiedere la concessione dello sgravio anche per la parte corrisposta dall'incorporato. Il tetto andrà calcolato sulla somma complessiva percepita dai lavoratori sommando le quote pagate da ambedue i datori.

## 9. QUESITI E RISPOSTE

### 9.1 Risposte della Fondazione Studi



**Quesito:** Fallimento e affitto di ramo d'azienda  
**Del:** 06 febbraio 2009

#### Quesito

Ora è arrivata una lettera del curatore fallimentare in cui comunica il recesso dal contratto di affitto di azienda, come devo comportarmi? C'è da tenere presente anche che l'azienda *Alfa* non svolge attività quindi per forza deve procedere al licenziamento.

#### Precedente quesito

L'azienda *Alfa* (mia cliente) ed altre due aziende hanno dato in affitto d'azienda i dipendenti all'azienda *Beta*. Dopo un paio di anni l'azienda *Beta* fallisce e il curatore fallimentare informa l'azienda *Alfa* e le altre aziende che sono obbligate a riprendersi in carico i dipendenti.

Vorrei sapere intanto se *Alfa* è obbligata a prendersi in carico i dipendenti e poi visto che Alfa non ha più posizioni assicurative e previdenziali attive come fa a riattivarle senza incorrere in sanzioni visto che il curatore fallimentare mi ha inoltrato la raccomandata ora ma specificando che i dipendenti sono di nuovo a carico della ditta Alfa dai primi di gennaio?

#### Precedente risposta

Il codice civile definisce trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità (art 2112, comma 5 c.c.)

La disciplina del trasferimento d'azienda si applica anche al trasferimento di parte dell'azienda (c.d. ramo). Per parte dell'azienda si intende l'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

In particolare per affitto d'azienda si intende un contratto in base al quale il proprietario concede un diritto personale di godimento ad un terzo dietro pagamento di un canone (art 2562 c.c.).

Al termine del contratto di affitto l'azienda torna nella piena disponibilità del concedente nello stato in cui si trova. Vale a dire composta in tutto o in parte di beni diversi quantitativamente o qualitativamente da quelli originari.

Ai sensi dell'art. 79 della Legge Fallimentare il fallimento non è causa di scioglimento del contratto di affitto d'azienda, ma entrambe le parti possono recedere entro sessanta giorni, corrispondendo alla controparte un equo indennizzo, che, nel dissenso tra le parti, è determinato dal giudice delegato, sentiti gli interessati. L'indennizzo dovuto dalla curatela è regolato dall'articolo 111, n. 1.

Pertanto dato che il contratto di affitto d'azienda non è stato risolto lo stesso continua a produrre i suoi effetti. La normativa prevede che, in caso di fallimento di un'azienda avente in essere rapporti di lavoro, la procedura concorsuale non ne determina ipso iure la risoluzione (art. 2119 ultimo comma c.c.), bensì la sospensione fin

quando il curatore non procede ai licenziamenti, dopo aver attivato gli strumenti messi in campo dal legislatore a sostegno del reddito e dell'occupazione ai sensi della legge 223/1991.

### ***Risposta***

L'affitto d'azienda è disciplinato dall'art. 2562, c.c., con rinvio alle disposizioni previste all'art. 2561, c.c., in tema di usufrutto d'azienda.

Devono inoltre ritenersi applicabili all'affitto d'azienda l'art. 2112, c.c., in tema di "mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda", l'art. 2556, c.c., relativo alle "imprese soggette a registrazione", l'art. 2557, c.c., per quanto attiene le norme di "Divieto di concorrenza" e l'art. 2558, c.c., relativo alla "Successione nei contratti".

Come già detto al termine del contratto di affitto l'azienda torna nella piena disponibilità del concedente nello stato in cui si trova. Vale a dire composta in tutto o in parte di beni diversi quantitativamente o qualitativamente da quelli originari.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro dato che applicabile, l'art. 2112 del c.c., l'effetto principale sul rapporto di lavoro è quello di garantire al lavoratore ceduto la continuità del rapporto, compresa quella della posizione previdenziale.

Di conseguenza in concreto, il rapporto prosegue immutato con il cessionario in tutti i suoi aspetti, venendo considerato unitariamente e senza alcuna interruzione dovuta alla modificazione della parte datoriale (Cass. 8 settembre 1999 n. 9545).

Ne consegue che nel caso descritto a seguito del recesso dal contratto del ramo d'azienda l'azienda torna nella piena disponibilità del locatario e pertanto anche i rapporti di lavoro, dato che di fatto sono proseguiti immutati, tornano in capo al precedente datore di lavoro ovvero dal locatario del ramo di azienda.

Sarà successivamente il locatario del ramo d'azienda ad analizzarle la possibilità in concreto del proseguimento del rapporto di lavoro, la possibilità del ricorso degli ammortizzatori sociali ecc...

§§§

### ***Quesito***

**Quesito:** Trasferimento d'azienda e collocamento obbligatorio

**Del:** 14 ottobre 2009

Nel caso di affitto di ramo d'azienda con passaggio diretto dei lavoratori oggetto del trasferimento dal cedente al cessionario, quest'ultimo avendo già alle sue dipendenze altro personale raggiunge i limiti quantitativi (oltre 15 dipendenti) oltre i quali scatta l'obbligo dell'assunzione del disabile. Nel caso di trasferimento d'azienda i dipendenti che passano dal cedente al cessionario vengono considerati nuove assunzioni al fine dell'insorgenza dell'obbligo dell'assunzione del disabile e pertanto entro i 60 giorni dall'operazione straordinaria devo provvedere all'assunzione del disabile oppure tale obbligo viene dilazionato nel termine dei 60 gg dopo i 12 mesi da una nuova eventuale assunzione che potrà essere effettuata successivamente all'acquisizione del ramo aziendale?

### ***Risposta***

Non si considerano nuove assunzioni quelle effettuate (art. 2, comma2 DPR 333/2000, Circ. Ministero del lavoro n. 4/2000 n. 41/2000):

- per la sostituzione di determinati lavoratori, anche nel caso in cui la sostituzione avvenga per lo svolgimento di mansioni diverse da quelle assegnate al lavoratore sostituito.

Si tratta dei lavoratori:

- assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza;
- cessati dal servizio, qualora siano sostituiti entro 60 giorni dalla cessazione stessa;
- con contratto di apprendistato (almeno fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato) e con contratto a termine di durata fino a 9 mesi;
- in ragione delle norme sul collocamento obbligatorio.

Infine, l'obbligo di assunzione del disabile viene meno quando, dopo una nuova assunzione cui seguono, repentinamente, le dimissioni del nuovo assunto o la cessazione di altro dipendente, venga ripristinato il precedente organico e non si dia luogo a sostituzione entro 60 giorni dalle predette cessazioni. Ne consegue che nel caso descritto scatta l'obbligo di assunzione. La richiesta di avviamento deve essere inoltrata entro 60 giorni dalla data in cui sorga l'obbligo stesso.

§§§

**Quesito:** Trasferimento d'azienda e apprendistato

**Del:** 03 settembre 2010

In merito al trasferimento di dipendenti per operazione societaria di affitto d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., si espone il seguente caso:

la ditta "Alfa" applica il contratto artigiano tessile abbigliamento nel quale è disciplinato il contratto di apprendistato di tipo professionalizzante, gli apprendisti assunti con il professionalizzante passano dal 1 settembre alle dipendenze della ditta "Beta" la quale applica il contratto industria Pelle cuoio CNA Federmoda, dove a tutt'oggi non ha disciplinato il contratto di apprendistato professionalizzante ma è ancora vigente con la normativa "Treu".

Si chiede il seguente parere:

I dipendenti passati alle dipendenze della ditta "Beta" vengono trasferiti mantenendo invariata la durata, il percorso formativo e retributivo sottoscritto nell'azienda "Alfa"?

Ai dipendenti gli viene adeguata la retribuzione se migliorativa della ditta "Beta"?

### ***Risposta***

In caso di trasferimento d'azienda, i rapporti di lavoro proseguono immutati con l'azienda acquirente e le disposizioni di legge garantiscono la continuità del rapporto di lavoro ed il mantenimento dei diritti maturati dal lavoratore presso l'impresa alienante (art. 2112, comma 1 c.c. come mod. dall'art.1 del D.lgs.n. 18/2001).

Si precisa che tale conservazione dei diritti del lavoratore, in caso di trasferimento d'azienda, si coordina con quanto disposto dal medesimo articolo del codice civile nella parte in cui prevede che il trattamento collettivo dell'alienante, in vigore all'atto del trasferimento, deve essere applicato fino alla scadenza dall'acquirente, a meno che non sia sostituito da altri contratti collettivi applicabili all'impresa acquirente.

Il cessionario è tenuto ad applicare ai dipendenti trasferiti i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, vigenti alla data del trasferimento e sino alla loro scadenza, salvo che questi siano sostituiti da altri contratti collettivi di ugual livello applicabili all'impresa del cessionario.

Peraltro, la sostituzione della disciplina collettiva, nazionale, territoriale e aziendale, è normalmente oggetto di contratti di armonizzazione in sede di consultazione con le rappresentanze sindacali, finalizzati a rendere meno traumatico il trasferimento. In ogni caso l'orientamento giurisprudenziale prevalente sostiene che la

sostituzione, anche in senso peggiorativo, della disciplina collettiva praticata dall'azienda ceduta con quelle del cessionario, possa avvenire automaticamente, anche di fronte alla concreta impossibilità di negoziare un accordo di armonizzazione.

L'eventuale sostituzione della contrattazione collettiva del cedente con quella del cessionario incontra limiti analoghi a quelli affermati dalla giurisprudenza in materia di successione nel tempo delle regolamentazioni collettive, il contratto collettivo può infatti derogare a quello precedente, ma non pregiudicare i cosiddetti diritti quesiti, per i quali si sia già perfezionata la fattispecie acquisitiva sotto il vigore della precedente regolamentazione.

Pertanto, a parere dello scrivente, nel caso in esame i dipendenti passati alle dipendenze della ditta "Beta" vengono trasferiti mantenendo invariata la durata, il percorso formativo e retributivo sottoscritto nell'azienda "Alfa".

§§§

**Quesito:** Scissione d'azienda

**Del:** 10 novembre 2011

### **Quesito**

scissione parziale di azienda datata 02/01/2012 in quanto il primo è domenica

vanno effettuate due buste paga una solo per il giorno 01/01/2012 (dalla ditta cedente) e l'altra dal 2/01/2012 in poi (dalla nuova ditta)?

oppure

cessiamo i dipendenti il 31/12 e passiamo tutti dal 2 pagando il mese intero nella seconda azienda (in questo modo eviteremo all'azienda cedente un ulteriore costo amministrativo per l'anno 2012)?

### **Risposta**

Si definisce trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità.

Rientrano, tipicamente, nella nozione di trasferimento d'azienda: la cessione, la fusione, la scissione, l'usufrutto, l'affitto d'azienda, la successione ereditaria, la cessione di un marchio, allorché sia trasferito anche il diritto di fabbricazione e di vendita

In particolare in caso di scissione totale o parziale della società rientra nella disciplina del trasferimento soltanto se il trasferimento si realizza in ogni suo elemento: identità di struttura e di oggetto delle due attività, passaggio all'impresa subentrante del complesso di beni e strumenti, continuità delle prestazioni lavorative (Pret. Pisa 25 ottobre 1983).

L'art. 2112 c.c. prevede che, in caso di trasferimento dell'azienda (o di un suo ramo autonomo), il rapporto di lavoro prosegue con l'imprenditore che subentra, ed il lavoratore conserva tutti i diritti che aveva in precedenza.

Inoltre il cedente ed il cessionario sono obbligati in solido per tutti i crediti che il lavoratore vantava al tempo del trasferimento.

Da quanto detto se è stata fissata la data degli effetti della scissione al 2/01/2012 occorrerà che la ditta cedente elabori il cedolino anche per il 01/01, per evitare ciò occorre che gli effetti della scissione decorrano dal 01/01.

§§§

**Quesito:** ANF e trasferimento d'azienda

**Del:** 09 marzo 2011

### **Quesito**

UN DIPENDENTE, ASSUNTO NEL 2007 DALL'AZIENDA X, A SEGUITO DI UN CONTRATTO DI AFFITTO DI UN RAMO D'AZIENDA, DAL 08/2010 È PASSATO, SENZA INTERRUZIONE DI RAPPORTO, ALLE DIRETTE DIPENDENZE DELL'AZIENDA Y. L'AZIENDA X NON È CESSATA MA NON HA IN FORZA NESSUN DIPENDENTE E QUINDI NON VERSA ALCUN CONTRIBUTO TRAMITE DM10. IL DIPENDENTE IN QUESTIONE OGGI HA FATTO RICHIESTA DEGLI ANF PER IL PERIODO 2007-2010 (PERIODO IN CUI ERA ALLE DIRETTE DIPENDENZE DELL'AZIENDA X). PER IL PERIODO 2007-AGOSTO 2010 CHI DEVE EROGARE GLI ANF AL DIPENDENTE? L'AZIENDA Y PER EFFETTO DELL'ART. 2112, O DIRETTAMENTE L'INPS.

### **Risposta**

Premesso che la normativa pone l'obbligo al datore di lavoro di anticipare per conto dell'Inps la prestazione familiare (art. 37 del D.P.R. 797/1955), si chiarisce che l'obbligazione sussiste anche in caso di richiesta successiva alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, ma relativa a periodi pregressi, per quel datore di lavoro, alle cui dipendenze il lavoratore medesimo prestava attività nel periodo oggetto della richiesta, semprechè l'impresa conservi un rapporto previdenziale con l'INPS o non sia cessata o fallita (Messaggio Inps n. 12790 del 2 maggio 2006).

Il datore di lavoro non potrà infatti sottrarsi al pagamento della prestazione presentata da un ex dipendente nel termine della prescrizione quinquennale.

In caso di trasferimento d'azienda, i rapporti di lavoro proseguono immutati con l'azienda acquirente e le disposizioni di legge garantiscono la continuità del rapporto di lavoro ed il mantenimento dei diritti maturati dal lavoratore presso l'impresa alienante (art. 2112, comma 1 c.c. come mod. dall'art.1 del D.lgs.n. 18/2001). In caso di trasferimento d'azienda l'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento.

Pertanto nel caso in esame dato che il lavoratore è stato soggetto ad un procedura di trasferimento d'azienda, gli assegni familiari dovranno essere erogati dall'Azienda Y.

§§§

**Quesito:** Trasferimento d'azienda in crisi

**Del:** 30 marzo 2011

### **Quesito**

Oggetto: trasferimento di ramo d'azienda per la quale è stato omologato il concordato preventivo con cessione di beni.

Stiamo discutendo con le parti, il commissario giudiziale in qualità di cedente, il nostro cliente in qualità di cessionario e le OO.SS, sulla questione della applicabilità dell'art. 2112 del Codice Civile.

Siamo tutti consapevoli che nella situazione sopra descritta ai sensi dell'art. 47, comma 5 della

Legge 428/90, come riformato dall'art. 19 del DL 135/2009 convertito con modifiche nella Legge 166/2009 ai lavoratori che passano alle dipendenze del cessionario non si applica l'art. 2112 del C.C., salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Come dire che se sono previste condizioni di miglior favore tutto l'impianto dell'art. 2112 è applicabile, con le relative conseguenze.

Si premette che l'Azienda ha complessivamente 35 dipendenti e che il ramo d'azienda che si andrebbe ad individuare all'atto del trasferimento che viene perfezionato attraverso un contratto di affitto riguarda la sola parte produttiva ma con alienazione di tutto lo stabile e relative attrezzature, e alcuni lavoratori addetti alla sola produzione (in totale 12 persone).

Gli altri lavoratori che non continuano con l'acquirente rimangono in carico alla procedura che li ha già collocati in cigs e che poi attiverà una procedura di mobilità. Costoro hanno comunque per 12 mesi diritto di precedenza nelle assunzioni che l'acquirente intendesse attivare.

In considerazione della non applicazione dell'art. 2112, di fatto si instaura con l'acquirente un nuovo rapporto di lavoro senza alcun riconoscimento del servizio pregresso, con diverse regole contrattuali e con diverso trattamento economico. L'anzianità riparte da zero e non c'è alcuna obbligatorietà in solido tra il cedente e il cessionario.

Nell'accordo sindacale, e anche le parti dirette sono d'accordo, verrebbe inserita una clausola con la quale, in deroga a quanto sopra, per i 12 dipendenti rientranti nella operazione societaria la ditta acquirente si farebbe carico di tutto il TFR maturato presso l'alienante, defalcandolo dall'importo del canone di affitto.

Il quesito a questo punto è il seguente: nel momento in cui si stabilisce una condizione in deroga, questa si ritiene giuridicamente sempre e comunque condizione di miglior favore? E in caso di conferma l'art. 2112 verrebbe applicato in toto senza alcuna eccezione?

Sarebbe possibile, nella eventualità, indicare nello stesso accordo che la deroga riguarda solo l'accollo del TFR e che per tutti gli altri aspetti non trova applicazione l'art. 2112? E' sufficiente una siffatta indicazione in un accordo sindacale, o è più tranquilla una espressa rinuncia da parte del lavoratore o al limite un accordo conciliativo ex artt. 410 e seg. C.p.c.?

### **Risposta**

L'articolo 2112 del codice civile stabilisce che, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario, alle medesime condizioni normative e contrattuali preesistenti; questa disciplina può essere derogata nel caso in cui il trasferimento interessi aziende in crisi.

L'articolo 47 della L. n.428/90, nella versione antecedente alle modifiche apportate a seguito della sentenza della Corte di Giustizia, stabiliva che nel caso di trasferimento di aziende di cui il CIPI aveva accertato lo stato di crisi, non si applicava l'art.2112 c.c. ai lavoratori trasferiti.

La disciplina contenuta nell'art.47 della L. n.428/90 è stata portata avanti alla Corte di Giustizia Europea, per conflitto con la Direttiva 2001/23/CE.

La Corte di Giustizia, con sentenza n.C-561/07 dell'11 giugno 2009 in virtù delle differenze sostanziali tra stato di crisi e stato di insolvenza, ha concluso per l'esclusione dell'applicazione dell'eccezione prevista dall'art.5 della direttiva alle imprese in crisi di cui all'art.47 della legge italiana, e ha dichiarato che l'art.47 della L. n.428/90 non garantisce i diritti dei lavoratori nel caso di trasferimento di un'azienda "in crisi".

Per dare attuazione alla sentenza, l'art.19 - quater della legge 20 novembre 2009, n.166 (con cui è stato convertito il D.L. 25 settembre 2009, n.135), ha modificato l'art.47 della L. n.428.

Le modifiche introdotte sono diverse:

- si prevede (mediante l'aggiunta di un co.4 bis) che nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'art.2112 c.c. trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo.

- si estende la possibilità per l'accordo sindacale di definire i confini di applicabilità dell'art.2112 c.c. alle seguenti situazioni:

- aziende per le quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale (art.2, co.5, lett.c), legge 12 agosto 1977, n.675);

- aziende per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria (D.Lgs. 8 luglio 1999, n.270), in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.

Viene mantenuta in vigore la norma che esclude l'applicabilità dell'art.2112 c.c. alle situazioni di insolvenza dell'impresa, ma viene esclusa dalla lista di tali situazioni il riferimento alle aziende o unità produttive delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale (tale ipotesi, come visto, viene ora assoggettata alla nuova disciplina di cui all'art.4-bis).

Da quanto detto nel caso di trasferimento di azienda in crisi si applicano i seguenti principi:

- qualora il trasferimento riguardi aziende delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, o per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività, è possibile stipulare un accordo sindacale con cui sono definiti i limiti entro i quali trova applicazione l'art.2112 c.c.;

tale accordo può essere stipulato a condizione che preveda il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione;  
- nei casi in cui il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, non trova applicazione l'art.2112 c.c.. La mancata applicazione dell'art.2112 è condizionata alla stipula di un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione.

*Tommaso Siracusano*  
*Silvia Bradaschia*

