



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIV.V

*Roma,*

*19*

CONFINDUSTRIA

Area lavoro e  
relazioni industriali

ROMA

*Prot. N° 5/26540/40/TRASF. D'A2.*

(rif. n. G 451 del 24.4.01)

Oggetto: Nuova regolamentazione giuridica del trasferimento d'azienda.  
Risposta a quesiti.

p.c.

Direzioni Regionali del lavoro  
Settori Politiche del lavoro  
LORO SEDI

Con la nota che si riscontra, vengono sollecitati chiarimenti in ordine ad alcuni punti del decreto legislativo n. 18 del 2.2.2001 (*attuazione della direttiva 98/50 CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti*) che ha riscritto l'art. 2112 c.c. e parzialmente modificato l'art. 47 della legge n. 428 del 29.12. 1990, in particolare e con riferimento ai quesiti posti introducendo

- a) correttivi agli obblighi procedurali nella parte in cui dispongono che l'informativa scritta alle organizzazioni sindacali, ai fini dell'avvio della relativa consultazione, venga trasmessa venticinque giorni prima non solo del perfezionamento dell'atto da cui trae causa il trasferimento ma anche del raggiungimento di una precedente **intesa vincolante** tra le parti interessate, vale a dire cedente e cessionario (art. 2, d.lgs. citato);
- b) l'obbligo di indicare nella predetta informativa se non la data del trasferimento quanto meno **la data proposta per esso** (ibidem, lett. a);
- c) una **tipizzazione di nuova fattispecie di dimissionamento per giusta causa qualora l'intervenuta modificazione soggettiva nel rapporto di lavoro – la quale di per sè notoriamente non costituisce causa né giusta causa di estinzione del rapporto stesso – abbia determinato sostanziali modificazioni delle condizioni di lavoro del dipendente trasferito, nei primi tre mesi di attività prestata al cessionario.**

•••

Ciò posto, in relazione a quanto sub a), poiché anche l'onere di informazione alle OO. SS. discende dal principio dell'inerenza dei rapporti di lavoro al complesso aziendale interessato da prossimi mutamenti nella titolarità, con o senza connessi mutamenti strutturali, si osserva che l'onere stesso non può che essere assolto dal cedente in "*tempo utile*" ossia prima dell'attuazione del trasferimento e dal cessionario "prima che i suoi lavoratori siano direttamente lesi dal trasferimento nelle loro condizioni di impiego e di lavoro" a termine delle direttive 77/187/CE e 98/50 CE.

Dal punto di vista ermeneutico ne deriva quindi, che i 25 giorni individuati dal legislatore italiano per fornire l'informativa devono decorrere esclusivamente dalla "attuazione del trasferimento", come testualmente disposto dalle sopra richiamate direttive.

Pertanto, circa la prima ipotesi ("*25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui derivi il trasferimento*") il dies a quo (da cui a ritroso decorrono i 25 giorni) si può individuare nella data in cui viene effettuata l'iscrizione del contratto traslativo nel registro delle imprese, in quanto con tale iscrizione si dà pubblicità ai terzi dell'avvenuto trasferimento d'azienda (ai sensi e per gli effetti dell'art. 2556 e ss. cc.).

Riguardo alla ulteriore fattispecie prevista nell'art. 2 del d.lgs. in esame, la decorrenza del termine di 25 giorni dalla "*intesa vincolante tra le parti, se precedente*", si ritiene che il termine "vincolante" sia individuativo dell'atto di conclusione del processo circolatorio sicché sono da ricondursi unicamente quegli atti "definitivi" o "stabili" nel tempo per includere la manifestazione di volontà ormai "immodificabile" o "irretrattabile" del cedente e del cessionario e come tali idonei a produrre effetti reali traslativi. In ultima analisi, nell'ambito della suddetta intesa, preliminare e prodromica all'iscrizione nel registro delle imprese, rientra il solo negozio giuridico con cui l'azienda – mediante atto pubblico – viene alienata o concessa in affitto o in usufrutto.

Conseguentemente, si può ritenere che né l'eventuale "contratto preliminare" di cessione d'azienda né gli atti interni della società cedente o di quella cessionaria (come le delibere assembleari) rientrino nelle fattispecie individuate dal legislatore, giacché il "contratto preliminare" potrebbe pur sempre essere sostituito da un contratto successivo e le delibere delle assemblee potrebbero essere, successivamente modificate o impugnate, ad esempio dai soci di minoranza.

Peraltro, avvalora la tesi suesposta la previsione contestuale dell'art. 2 in trattazione, nella parte in cui, precisando i necessari contenuti dell'informativa, aggiunge l'elemento della tempistica del trasferimento (*data o la data proposta*), non determinabile dal cedente e dal cessionario se non in base a concreto accordo che dia spazio al reciproco affidamento circa il buon fine della cessione, fermo restando però che in ragione delle complesse procedure societarie insite nella traslazione di un'azienda non è da escludere la possibilità di modificazione della "*data proposta del trasferimento*" se alla vincolatività dell'intesa conseguita non seguano tempestivi effetti di pubblicità ai terzi e, pertanto, di efficacia del trasferimento.

In tal senso, l'avviso dello scrivente quanto alla domanda sottesa al punto b), come sopra indicato.

...

Da ultimo, per quel che concerne l'ammissibilità dell'esercizio di recesso per giusta causa da parte del dipendente trasferito, si concorda nell'opinione espressa sul punto da codesta Confederazione, condividendo dunque l'assunto che alla luce delle relative previsioni contenute nella direttiva 98/50/CE, la "*sostanziale modifica*", deve realizzarsi a svantaggio del lavoratore e per ciò stesso comporta, quale ristoro della perdita del posto di lavoro, l'applicazione dell'art. 2119 c.c.

Pertanto, ai sensi della indicata disposizione codicistica, rientrano nella nuova fattispecie legale, le sole dimissioni del dipendente motivate dalla circostanza che il trasferimento d'azienda abbia comportato un complessivo peggioramento delle condizioni di lavoro del dipendente stesso.

...

Il suesposto orientamento ministeriale opportunamente si porta a conoscenza delle Direzioni Regionali del lavoro affinché ne diano cortese tempestiva notizia alle Provinciali nonché, occorrendo, agli Assessorati regionali, nel quadro della conseguibile uniformità di lettura delle disposizioni di cui si è trattato.

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Raffaele MORESE

