

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

GLI APPROFONDIMENTI

N.5 DEL 20.12.2010

Operazioni straordinarie in arrivo a fine anno per una gestione più dinamica dell'attività aziendale. La fine dell'anno rappresenta 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. Il primo è rappresentato dalla necessità di 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. Il secondo è volto ad evitare il dissesto anche a costo di cedere l'attività aziendale, 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. Sono numerose, infatti, le conseguenze che ricadono sui datori di lavoro e sui lavoratori a seguito dei trasferimenti d'azienda. Il mutamento del titolare del complesso di beni aziendali in conseguenza di una vicenda traslativa (vendita, affitto, comodato, usufrutto, incorporazione, fusione, cessione di contratto, ecc.), comporta la necessità di prevedere un'accurata regolamentazione. L'ordinamento prende in considerazione il trasferimento di azienda in funzione dell'esigenza di apprestare una particolare protezione ai lavoratori. Tale tutela si estrinseca, fondamentalmente, 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 vantava al momento del trasferimento dell'azienda. Il passaggio dei lavoratori alle dipendenze del cessionario si produce automaticamente, senza necessità che i lavoratori manifestino il loro consenso. Recentemente sulla materia è intervenuto anche il comma 1 dell'art. 30

della legge 183/10 (cd Collegato lavoro). Tale norma limita il controllo giudiziale esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità, prevedendo 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 i quali, nel limitare il potere giudiziario, nel caso di trasferimento d'azienda, tendono 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.

La cessione d'azienda può comportare anche il problema dell'armonizzazione di diversi trattamenti economici e normativi, derivanti da accordi aziendali.

Il cessionario, ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, 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.

Fondazione Studi
IL PRESIDENTE
Rosario De Luca

