

ATTENZIONE: la seguente pagina è archiviata e le notizie e informazioni presenti hanno solo un valore storico e potrebbero non essere più in linea con la normativa vigente alla data di oggi.

CARATTERISTICHE

Si ha il trasferimento d'azienda quando, in seguito a operazioni quali cessione contrattuale, fusione, affitto, usufrutto, cambia la titolare della azienda medesima.

Il trasferimento può riguardare l'intera azienda o parte di essa e in questo caso si parla di **trasferimento di ramo d'azienda**. Questo ultimo tipo di trasferimento è ammissibile solo se la parte di azienda che si intende trasferire è **funzionalmente autonoma al momento del trasferimento identificata come tale o dal cedente o dal cessionario al momento del trasferimento (detta entità deve presentare una organizzazione di mezzi idonea allo svolgimento dell'attività di impresa, con la possibilità di eventuali e successive integrazioni da parte del cessionario)**.

Con il Dlgs 276/2003 non è più necessario che tale autonomia sia preesistente al trasferimento.

Quando vi è il trasferimento dell'azienda (o di un ramo di essa) cambia il titolare dell'attività e quindi cambia il datore di lavoro. La legge tutela il lavoratore con alcune disposizioni specifiche e prevede che in caso di trasferimento:

- il **rapporto di lavoro** non si estingue, ma **continua** con il nuovo titolare dell'azienda; il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
- il **lavoratore** può chiedere al nuovo datore di lavoro il **pagamento dei crediti** da lavoro che aveva maturato al momento del trasferimento; il nuovo datore di lavoro è pertanto obbligato in solido con il vecchio titolare per la soddisfazione di tali crediti;
- nel caso di stipulazione di un contratto d'appalto tra azienda d'origine e ramo trasferito, il lavoratore dipendente di questo ultimo può agire in giudizio direttamente nei confronti dell'azienda di origine per obbligarla al pagamento dei debiti che questa ha contratto con il ramo trasferito;
- il nuovo titolare deve continuare ad applicare il contratto collettivo nazionale, in vigore al momento del trasferimento, fino alla sua scadenza;
- il trasferimento d'azienda **non** costituisce **motivo di licenziamento**;
- **se il trasferimento si verifica in imprese che occupano più di 15 dipendenti**, è obbligatorio per il datore di lavoro avvertire con comunicazione scritta, almeno 25 giorni prima dell'atto di trasferimento, le rappresentanze sindacali che avviano procedure di analisi e verifica necessarie alla tutela dei lavoratori, per evitare che il mancato rispetto della normativa potrebbe eludere altri istituti contrattuali e di legge, come le norme sullo Statuto dei lavoratori, il collocamento dei disabili.

Peraltro attraverso la cessione a soggetti di comodo, i reparti e i settori produttivi "scorporati" verrebbero classificati come **"nuove aziende"** e godere indebitamente di agevolazioni contributive e fiscali.