

Articolo settimanale Fondazione Studi del 20 maggio 2022

Trasferimenti d'azienda con informativa sindacale preventiva

Se il trasferimento d'azienda riguarda realtà dove sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori, l'alienante e l'acquirente debbono darne comunicazione scritta almeno 25 giorni prima alle organizzazioni sindacali dei lavoratori. L'informazione deve riguardare in particolare i motivi del programmato trasferimento e le conseguenze per i lavoratori. Su richiesta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, il venditore e l'acquirente sono tenuti ad un incontro sindacale per l'esame congiunto della situazione. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi 10 giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo. I lavoratori che non passino alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Per distinguere il trasferimento di azienda dalla figura del cambio di appalto, la norma prevede che l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore - dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di CCNL, o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa - non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda. Secondo alcune sentenze di 1° grado fino a quando l'imprenditore entrante si limita a subentrare nell'esercizio della mera attività d'impresa svolta dall'imprenditore uscente non sarà soggetto ad obblighi nei confronti dei lavoratori già alle dipendenze dell'imprenditore uscente. Di contro, qualora si avvalga dell'entità economica (o una parte significativa di essa) in precedenza impiegata dall'imprenditore uscente, egli sarà tenuto agli obblighi funzionali al mantenimento dei diritti dei lavoratori alle dipendenze e già utilizzati dall'imprenditore uscente. Si considera, pertanto, trasferimento d'azienda allorquando l'impresa esercitata dall'appaltatore entrante non ha, rispetto a quella svolta dall'uscente, una specifica identità atteso che nella struttura organizzativa e operativa dell'entrante non si rinvergono elementi di discontinuità rispetto a quella di cui si avvaleva l'uscente. Ne deriva che la circostanza sintomatica maggiormente significativa al fine di decidere se ricorra un'ipotesi di trasferimento di azienda o cambio di appalto, può essere costituita anche dal passaggio dei beni materiali. Info dai Consulenti del lavoro.