

LA GESTIONE DEI LAVORATORI IN VARIE SITUAZIONI

IL CASO

LA SOLUZIONE

IL NUOVO TERMINE DI 45 GIORNI

Un'impresa con più di 15 dipendenti intende trasferire un ramo d'azienda a una società che applica un diverso contratto collettivo. Cedente e cessionario avvertono le rappresentanze sindacali 25 giorni prima del trasferimento indicando i motivi, le conseguenze per i lavoratori e la data della cessione. Entro 7 giorni le rappresentanze chiedono l'esame congiunto ed entro 45 giorni è raggiunto l'accordo.

I dipendenti in forza presso il ramo ceduto sono trasferiti alle dipendenze dell'impresa cessionaria. In forza dell'accordo raggiunto è garantito ai dipendenti il diritto a conservare i diritti acquisiti in costanza di rapporto, e l'applicazione dei trattamenti previsti dal contratto collettivo applicato dall'azienda cedente fino alla sua scadenza. Poi si applicherà il contratto collettivo della cessionaria.

L'AZIENDA CON PROCEDURA FALLIMENTARE

Un'azienda con più di 15 dipendenti è sottoposta a una procedura fallimentare. Per evitare di avviare una procedura di mobilità, la società decide di trasferire un ramo d'attività a una società disponibile ad assumere solo parte del personale. La consultazione sindacale termina con la sottoscrizione di un accordo in base all'articolo 47, comma 5 della legge 428/1990.

L'accordo sottoscritto deroga alla disciplina del passaggio automatico dei dipendenti previsto dall'articolo 2112 del Codice civile. In forza di tale accordo, sono esclusi dal passaggio alle dipendenze del cessionario i dipendenti le cui posizioni vengono ritenute in esubero. Per i dipendenti ceduti vengono accordate modifiche alle condizioni contrattuali.

L'AZIENDA IN CRISI

Un'azienda sopra 15 dipendenti in stato di crisi e sottoposta ad amministrazione straordinaria trasferisce un ramo di attività. Le parti sottoscrivono un accordo sindacale derogatorio in base all'articolo 47, comma 4-bis della legge 428/1990. Si procede a un licenziamento collettivo. Un lavoratore escluso dal trasferimento e licenziato propone ricorso.

Il licenziamento in vista del trasferimento è nullo poiché contrario alla legge e al senso del trasferimento quale strumento in grado di garantire l'occupazione. Gli accordi sindacali sottoscritti in base al comma 4-bis non possono prevedere la disapplicazione dell'articolo 2112 del Codice civile. Ne consegue la nullità del licenziamento, con diritto del lavoratore alla reintegra.