

TRASFERIMENTO D'AZIENDA: I LAVORATORI ESCLUSI HANNO 60 GIORNI PER PRETENDERE IL TRASFERIMENTO

La Corte di Appello di Palermo, con sentenza 28 dicembre 2016 n. 993, ha ritenuto applicabile il termine di decadenza di 60 giorni alla rivendicazione del trasferimento presso il cessionario d'azienda da parte dei lavoratori illegittimamente esclusi dal perimetro della cessione.

Con questa svolta interpretativa, il cessionario sarà tutelato dall'incertezza di contenziosi iniziati anche dopo anni dal trasferimento.

Il termine di decadenza decorre dalla data di trasferimento del ramo d'azienda: si pone allora l'esigenza pratica di come portarne a conoscenza i lavoratori esclusi.

Una soluzione adeguata potrebbe essere la comunicazione *ad hoc* circa la cessione del ramo d'azienda anche ai dipendenti non trasferiti, soprattutto nei casi potenzialmente controversi o di difficile identificazione del perimetro del ramo

IL TERMINE DI DECADENZA

La sentenza della Corte di Appello di Palermo 28 dicembre 2016 n. 993 ha ritenuto applicabili anche alle rivendicazioni dei lavoratori esclusi dal trasferimento d'azienda i termini di impugnazione ex artt. 6 L. 604/1966 e 32 L. 183/2010 (c.d. "Collegato Lavoro").

Tali norme prevedono che:

- l'impugnazione del licenziamento debba avvenire a pena di decadenza in via stragiudiziale entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta (facendo poi seguire nei successivi 180 giorni il ricorso giudiziale o la richiesta di conciliazione o arbitrato in via amministrativa);
- gli stessi termini si applichino anche con riferimento alla cessione di contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c. (trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda), con termine decorrente dalla data del trasferimento, e in ogni altro caso in cui si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Sinora era pacifica l'applicazione del termine di decadenza solo con riferimento ai lavoratori ceduti.

Aspetti principali

- Secondo la sentenza in esame, anche le rivendicazioni del passaggio del rapporto di lavoro al cessionario per trasferimento d'azienda possono essere soggette a decadenza
- Il termine è 60 giorni dalla data del trasferimento d'azienda
- Sarà opportuno rendere nota tale data mediante comunicazione della cessione del ramo d'azienda anche ai dipendenti non trasferiti

La dottrina maggioritaria escludeva l'applicazione del termine di decadenza nel diverso caso in cui fosse il lavoratore rimasto in capo al cedente a contestare il mancato passaggio alle dipendenze del cessionario, sostenendo di essere addetto al ramo ceduto.

La sentenza sopra citata ha modificato radicalmente il quadro interpretativo, riconoscendo l'applicazione del termine di decadenza anche nel caso di rivendicazione del trasferimento presso il cessionario. La Corte di Appello di Palermo ha osservato come tale conclusione sia coerente con la ratio della norma, che è quella di circoscrivere entro tempi brevi e ragionevoli il diritto del prestatore di agire nei confronti del datore di lavoro allo scopo di assicurare certezza nei rapporti tra le parti. Se così non fosse, il cessionario sarebbe esposto alle azioni giudiziarie dei dipendenti del cedente entro i termini della prescrizione ordinaria, con evidente irragionevole disparità di trattamento rispetto al cedente, tutelato dal ristretto termine di decadenza.

LE CONSEGUENZE PRATICHE PER LE AZIENDE

Da un punto di vista pratico, quest'innovativa sentenza rende opportuno per le aziende portare il trasferimento del ramo d'azienda a conoscenza dei lavoratori non trasferiti.

La norma, infatti, prevede che il termine di decadenza decorra dalla data del trasferimento ma non specifica se tale data debba anche essere conosciuta dai lavoratori. Potrebbe, in effetti, accadere che i lavoratori esclusi dal trasferimento non siano al corrente di tale data, posto che solitamente gli stessi non ricevono alcuna comunicazione in merito. La legge, infatti, non richiede vengano fatte comunicazioni nei loro confronti in occasione dei trasferimenti d'azienda, diversamente da quanto invece avviene per i lavoratori trasferiti ex art. 2112 c.c., che ricevono comunicazione scritta del passaggio al cessionario, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 152/1997.

Al fine di evitare ogni incertezza, la soluzione che appare maggiormente appropriata potrebbe essere quella di inviare un'informativa scritta ad hoc circa la cessione di ramo d'azienda anche ai dipendenti che non vengono trasferiti. Tale comunicazione confermerà che i destinatari rimarranno alle dipendenze del cedente (in quanto il trasferimento non li riguarda) ed avrà l'effetto di cristallizzare la data di conoscenza del trasferimento del ramo d'azienda da parte di tali dipendenti.

Tale comunicazione *ad hoc* potrebbe essere particolarmente utile nei casi di difficile individuazione del perimetro del ramo d'azienda. Naturalmente sarà importante anche la scelta del mezzo appropriato per la comunicazione, che dovrà dare certezza giuridica dell'avvenuta ricezione (ad esempio, raccomandata con ricevuta di ritorno).

La sentenza della Corte di Appello di Palermo potrebbe ancora essere riformata dalla Corte di Cassazione, così come altri giudici potrebbero pronunciarsi in senso diverso, dato che nell'ordinamento italiano i precedenti non sono vincolanti. Tuttavia, data la novità interpretativa offerta dalla sentenza in commento, volta a dare certezza ai rapporti giuridici in un ambito comunque complesso come le cessioni d'azienda, è allo stato consigliabile tenere in considerazione l'opportunità di una comunicazioni ad hoc per i lavoratori esclusi dalla cessione del ramo e ciò soprattutto nei casi potenzialmente controversi, in modo da aggiungere un argomento di carattere processuale alle eventuali difese nel merito.

CONTATTI



Simonetta Candela
Partner

T +39 02 8063 4245
E simonetta.candela@cliffordchance.com



Marina Mobiglia
Senior Associate

T +39 02 8063 4339
E marina.mobiglia@cliffordchance.com

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Piazzetta M.Bossi, 3, 20121
Milano, Italia

© Clifford Chance 2017

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok •
Barcellona • Pechino • Bruxelles • Bucharest •
Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Francoforte
• Giacarta* • Hong Kong • Istanbul • Londra •
Lussemburgo • Madrid • Milano • Mosca •
Monaco di Baviera • New York • Parigi • Perth
• Praga • Roma • San Paolo del Brasile •
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •
Varsavia • Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in associazione con
Clifford Chance.

Clifford Chance ha un accordo di
cooperazione con Abuhimed Alsheikh
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance has a best friends relationship
with Redcliffe Partners in Ukraine.