

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3348

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**MADIA, DAMIANO, LULLI, BELLANOVA, BERRETTA, BOCCUZZI,
CAVALLARO, ESPOSITO, GATTI, SCHIRRU, VICO**

Modifiche all'articolo 2112 del codice civile, in materia di mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

Presentata il 24 marzo 2010

ONOREVOLI COLLEGHI! — «La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989 (“Carta sociale”), nei punti 7, 17 e 18 dispone in particolare che la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale miglioramento deve consentire, ove necessario, di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenziamento collettivo o quelle concernenti i fallimenti. Occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati

membri. L'informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente, in particolare in occasione di ristrutturazioni o fusioni di imprese che incidono sull'occupazione dei lavoratori».

Il brano che abbiamo riportato è tratto dal quinto *considerata* della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti.

Dalla lettura di tale passo e dall'intero articolato della citata direttiva appare evi-

dente la forte volontà del legislatore europeo di costruire, pur nel pieno rispetto delle dinamiche di mercato e delle esigenze delle imprese — criterio che, come noto, rappresenta uno dei caposaldi della produzione normativa europea — una cornice di garanzie per i lavoratori, per la stabilità dei posti di lavoro e per i diritti acquisiti, nonché per un leale e proficuo sistema di relazioni industriali tra le imprese e le rappresentanze dei lavoratori, anche in occasione di operazioni di trasferimento della titolarità dell'impresa o di cessione di parti di essa o di suoi stabilimenti.

Come noto, nel nostro ordinamento la materia della cessione dell'impresa o di parti di essa è, in primo luogo, affrontata dall'articolo 2112 del codice civile, ma trova riscontro anche in norme di legge quali l'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (legge comunitaria per il 1990).

Per quanto concerne l'attuale previsione codicistica, norma che negli ultimi anni ha subito rilevanti modifiche, dapprima con il decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, provvedimento che ha inoltre innovato la disciplina di cui al citato articolo 47 della legge comunitaria per il 1990 e, recentemente, con il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non sono mancate riserve e problematiche attuative, soprattutto se viste in relazione alla *ratio* e alla lettera della citata normativa europea. In particolare, la previsione che ha suscitato più dubbi e prassi difformi, riguarda il trasferimento di parte dell'azienda, così come identificata, ai sensi del quinto comma dell'articolo 2112 del codice civile, dall'intesa intervenuta tra il cedente e il cessionario.

Solo grazie a una consolidata giurisprudenza della Corte di cassazione, si è andato affermando il principio in base al quale la cessione debba riguardare un'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, a patto che sia « in grado di funzionare in modo autonomo, senza rappresentare al contrario il prodotto dello smembramento di frazioni non autosufficienti e non coordi-

nate tra loro, né una mera espulsione di ciò che si riveli essere pura eccedenza di personale ». Deve trattarsi, dunque, di « una piccola azienda nella azienda » in cui « il ramo d'azienda deve essere in grado di funzionare in modo autonomo. Al punto da poter essere separabile dall'intero complesso aziendale, sia sul piano produttivo, sia su quello gestionale ed organizzativo. Non deve, peraltro, necessitare nella fase realizzativa o produttiva di significativi interventi di elementi estranei, riuscendo a produrre autonomamente un bene da inserire nel mercato ».

Come si vede, si è cercato, per via giurisprudenziale, di limitare i rischi di comportamenti elusivi finalizzati, attraverso una fittizia operazione di cessione del ramo d'impresa, a conseguire lo stesso effetto di un licenziamento di massa, operazione che, oltre a creare problemi sindacali, potrebbe comportare il ridimensionamento del sostegno da parte del sistema creditizio.

Tuttavia, il legislatore non può non assumersi la responsabilità di risolvere, per via normativa, il problema di una corretta forma di tutela dei lavoratori, così come dettato dall'ordinamento dell'Unione europea, recependone integralmente le indicazioni e lo spirito.

A tal fine la presente proposta di legge intende intervenire con l'articolo 1, novellando le disposizioni dell'articolo 2112 del codice civile, prevedendo in particolare, con la disposizione della lettera *a)* del comma 1, che ai lavoratori sia comunque garantito, anche a seguito della cessione di parte dell'azienda, il mantenimento delle condizioni economiche e normative preesistenti, salvo il caso che queste siano sostituite da condizioni più favorevoli.

Con la lettera *b)* del comma 1 si intende recepire la previsione dell'articolo 4, paragrafo 2, della citata direttiva 2001/23/CE, in base alla quale, qualora a seguito della cessione le condizioni mutino in maniera significativa al punto di indurre il lavoratore alla risoluzione del rapporto di lavoro, tale scelta debba essere, comunque, addotta alla responsabilità del datore di lavoro.

La terza modifica, proposta dalla lettera *c)* del comma 1, in coerenza con la richiamata giurisprudenza della Suprema Corte, è volta a ripristinare il testo prevalente alla modifica del 2003 del quinto comma dell'articolo 2112 del codice civile, al fine di assicurare che tali operazioni di cessione riguardino esclusivamente le articolazioni funzionalmente autonome, come tali preesistenti all'atto negoziale.

Infine, la quarta modifica proposta dalla lettera *d)* del comma 1 intende introdurre un ulteriore istituto di tutela non solo della stabilità del lavoro, ma anche di un leale rapporto tra l'impresa e i suoi collaboratori, prevedendo il diritto

di prelazione, a parità di condizioni, dei lavoratori costituitisi in impresa, in caso di trasferimento di azienda o di parte di essa.

È convincimento dei proponenti che tale disposizione, oltre a costituire un'ulteriore opportunità di rafforzamento del legame dei lavoratori con il proprio lavoro e con la struttura operativa in cui, nel tempo, hanno costruito il proprio bagaglio di professionalità, possa rappresentare un deterrente rispetto a comportamenti elusivi, talvolta non irrealistici e non risolvibili esclusivamente sulla base dell'originaria struttura dell'articolo 2112 del codice civile, seppure novellata come precedentemente illustrato.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

1. All'articolo 2112 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al terzo comma, dopo le parole: « da altri contratti collettivi » sono inserite le seguenti: « più favorevoli »;

b) al quarto comma è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « In tale caso la risoluzione del contratto o del rapporto di lavoro si presume come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro »;

c) il quinto comma è sostituito dal seguente:

« Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano, altresì, al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità »;

d) sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

« In caso di trasferimento d'azienda o di parte di azienda, i lavoratori che si costituiscono in società, a parità di condizioni, hanno diritto di prelazione entro quattro mesi dalla notifica.

La prelazione non è consentita nei casi di permuta, vendita forzata, liquidazione coatta, fallimento o espropriazione per pubblica utilità.

Ove il diritto di prelazione sia stato esercitato, il versamento del prezzo di acquisto deve essere effettuato entro i tre mesi successivi.

Se i lavoratori che esercitano il diritto di prelazione dimostrano di aver presentato domanda ammessa all'istruttoria per la concessione di un mutuo presso un istituto di credito erogante, il termine di cui al nono comma è sospeso fino a che non sia stata disposta la concessione o il diniego del mutuo ».

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 1,00



16PDL0037530