

Trasferimento di impresa, rapporti di lavoro e legge sulla consultazione

In questo periodo non solo abbondano le fusioni e gli acquisti di società, ma pure i cosiddetti trasferimenti di imprese. Ma cosa si intende precisamente quando si parla di trasferimento di impresa? Il diritto delle obbligazioni non fornisce alcuna definizione di questo termine; è chiaro comunque che si tratta del trasferimento di attivi e passivi da un'entità ad un'altra, e non del trasferimento di una partecipazione. I tribunali svizzeri hanno finito per adottare la definizione della Corte di Giustizia Europea, secondo la quale il criterio decisivo in risposta alla questione se si è di fronte ad un trasferimento di impresa, è se l'unità in questione mantiene la sua identità, condizione soddisfatta ad esempio qualora l'attività aziendale viene continuata o ripresa.

Se un'impresa intera od un'unità di un'impresa viene trasferita con tutti gli attivi ed i passivi che la compongono, la transazione è soggetta all'art. 181 del Codice delle Obbligazioni (CO). In tal caso il venditore cedente rimane responsabile per tutti i debiti trasferiti per un periodo di due anni. Il trasferimento dei rapporti di lavoro relativi all'impresa in questione sottostà invece all'art. 333 CO. A completare le disposizioni del CO in questo ambito si è aggiunta, a partire dal 1 maggio 1994, la nuova legge sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione) con cui il legislatore elvetico ha avvicinato le disposizioni vigenti a quelle attualmente in vigore a livello europeo.

Per quanto riguarda il contratto di lavoro individuale l'art. 333 CO prevede in generale che venditore e acquirente dell'impresa sono liberi di decidere a proposito del trasferimento dei rapporti di lavoro esistenti. Se le parti acconsentono a un trasferimento ai sensi della disposizione sopra citata, tale operazione implica un trasferimento dei rapporti di lavoro con tutti i diritti e doveri ad essi annessi. Poiché un rapporto di lavoro può essere trasferito trascendendo da un preavviso favorevole del lavoratore interessato, il lavoratore stesso è libero di decidere sulla continuazione o meno del suo rapporto lavorativo con l'acquirente. Se il lavoratore decide di non proseguire il rapporto lavorativo con il nuovo datore di lavoro, egli può regolarmente inoltrare disdetta. Salvo accordo contrario tra venditore e acquirente dell'impresa, tale disdetta diventa effettiva nei termini dettati dal CO (un mese durante il primo anno di impiego, due mesi tra il secondo e il decimo anno, ecc.) e non secondo i termini e le condizioni sanciti nel contratto di lavoro corrispondente. Il CO non si esprime invece in merito al periodo di tempo entro il quale un impiegato che si oppone al trasferimento è tenuto a inoltrare la sua disdetta. Nella pratica giuridica è ormai consuetudine che il lavoratore debba esprimersi a tale proposito entro un mese dal trasferimento. Qualora il lavoratore non inoltrasse la disdetta durante questo periodo, il trasferimento è considerato come accettato. Allo scadere del mese in questione l'ordine contrattuale viene ristabilito e il lavoratore è tenuto alle disposizioni contrattuali in materia di disdetta.

Per quanto attiene ai rapporti di lavoro collettivi la nuova Legge sulla consultazione ha introdotto una limitazione - non indifferente - della libertà di movimento dell'acquirente, denotando in questo frangente una severità maggiore rispetto alla legislazione europea. Se oggetto del trasferimento viene ad essere un rapporto di lavoro a cui è applicabile un contratto collettivo, il nuovo par. 1bis dell'art. 333 CO prevede infatti che l'acquirente è tenuto ad onorare tale contratto per una durata minima di un anno, a meno che lo stesso non scada prima di tale periodo o venga disdetto.

L'articolo 333a CO prevede che quando il datore di lavoro trasferisce un'azienda o una parte di essa a un terzo, egli è tenuto a informare la rappresentanza dei lavoratori o comunque i lavoratori stessi in tempo utile prima della realizzazione del trasferimento, in particolare sui motivi del trasferimento così come sulle sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per

essi. L'informazione dovrà essere fornita prima che misure quali licenziamenti collettivi o piani di riorganizzazione interna siano messe in atto. A quel punto la rappresentanza o, in mancanza di questa, i lavoratori stessi devono essere consultati sulle misure d'accompagnamento quali soprattutto i piani sociali.

Se è vero che nelle nuove disposizioni legali in materia di trasferimento di imprese non sono esplicitamente previste delle sanzioni in caso di violazioni da parte del datore di lavoro, va ugualmente osservato che il Corte di Giustizia Europea considera nullo ogni licenziamento che disattende il divieto di disdire un contratto di lavoro unicamente sulla base di un trasferimento – realizzato o prospettato – di un'azienda. In considerazione della eurocompatibilità con cui la nuova legge è stata a suo tempo concepita, un'interpretazione filo-europea è da prevedere da parte dei tribunali elvetici quando essi saranno chiamati ad interpretare la nuova legge.