

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 2261

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BURGIO, ZIPPONI, PAGLIARINI, FERRARA, ROCCHI,  
PROVERA, DE CRISTOFARO**

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

*Presentata il 14 febbraio 2007*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Oggetto della presente proposta di legge è la modifica dell'articolo 2112 del codice civile, come modificato dall'articolo 32 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. Lo scopo della presente proposta di legge è impedire — coerentemente con lo spirito di una norma significativamente intitolata « Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda » — usi impropri dello strumento del trasferimento d'azienda al fine di ridurre le tutele dei lavoratori. È stato infatti ampiamente osservato, sia in dottrina che in giurisprudenza, che l'attuale testo dell'articolo 2112

del codice civile ha comportato una sorta di mutazione genetica di una norma in origine invocata dai lavoratori a protezione dei propri diritti in caso di trasferimento d'azienda e di sostituzione del datore di lavoro. La normativa vigente appare intesa piuttosto ad offrire un ombrello protettivo alle imprese, che la utilizzano in maniera sempre più massiccia a copertura delle più svariate e avventurose operazioni di esternalizzazione delle attività, delle strutture produttive e della manodopera.

Con l'ausilio dell'articolo 2112 del codice civile sono frequentemente poste in essere sequenze operative atte a mascherare pratiche di licenziamento collettivo o, nel migliore dei casi, di precarizzazione

dei rapporti di lavoro e di riduzione degli oneri di gestione del personale: sono estromessi i dipendenti dell'azienda o, più spesso, del ramo d'azienda ceduto senza il loro consenso (altrimenti necessario, secondo la disciplina civilistica della cessione del contratto *ex* articolo 1406 del codice civile) ed è evitata la complessa procedura dei licenziamenti collettivi (e ancor prima la corresponsione degli oneri derivanti dal ricorso alla cassa integrazione guadagni); viene realizzato il trasferimento in capo al cessionario degli oneri economici di gestione del personale (e in particolare del trattamento di fine rapporto, TFR), salvo trasferire all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) il relativo onere in caso di successivo fallimento del cessionario (si pensi — a titolo di esempio — alla cessione della Standa, ossia alla vendita fraudolenta di un supermercato a un imprenditore poi fallito, con successivo addebito del TFR a carico del fondo di garanzia INPS: si veda Corte d'appello di Napoli, 23 marzo 2001, controversia «La Rinascente Spa contro Fallimento Ga.La Srl»; Tribunale di Nocera Inferiore, 29 maggio 2001, controversia «Vincenza e altri contro Standa Spa»); più spesso, viene operato il trasferimento di (porzioni di) attività, mezzi e personale a favore di società costituite *ad hoc* dalle imprese cedenti, che mantengono sulle prime il controllo: successivamente il cedente stipula con il cessionario un contratto in esclusiva di appalto di servizi (o di *franchising*, di distribuzione commerciale, di somministrazione o di sub-fornitura) che riporta le attività precedentemente esternalizzate nell'alveo originario del ciclo produttivo del cedente. A riprova del radicamento di tali condotte, vale qui ricordare una recente sentenza della Corte di cassazione (sezione lavoro, n. 10108, 2 maggio 2006), con la quale la suprema Corte stabilisce che «non è in frode alla legge, né concluso per motivo illecito, il contratto di cessione d'azienda a soggetto che, per le sue caratteristiche imprenditoriali e in base alle circostanze del caso concreto, renda probabile la cessazione

dell'attività produttiva e dei rapporti di lavoro».

In questo contesto, non è un caso che il tema dei trasferimenti fraudolenti dei rami d'azienda abbia acquisito nuova rilevanza e attualità. Una normativa unilateralmente attenta agli interessi dell'impresa ha promosso una forma strisciante di precarizzazione dei rapporti di lavoro favorendo, da un lato, la separazione del lavoro dall'impresa in favore della quale esso è effettivamente prestato, dall'altro, un notevole risparmio degli oneri di gestione, diretti e indiretti, del personale. Non per caso le esternalizzazioni e i licenziamenti collettivi mascherati da trasferimento d'azienda figurano ai primi posti fra le modalità che articolano il generale processo di precarizzazione del lavoro. Gli effetti finali di tutte le predette operazioni costellano l'accidentato paesaggio del nostro apparato produttivo, gravemente indebolito dal frequente ricorso ad espedienti speculativi volti a recuperare quote di produttività non già investendo su ricerca e sviluppo tecnologico, bensì riducendo al minimo i «costi del lavoro».

In materia, la più recente giurisprudenza ha evidenziato il diffondersi delle seguenti prassi, ritenute — anche in via disgiuntiva — indici del carattere fraudolento del trasferimento:

a) anomalie nei rapporti tra cedente e cessionario, quali incroci di partecipazioni azionarie, identità degli amministratori, relazioni contrattuali in esclusiva;

b) inadeguatezza del prezzo di cessione delle merci, delle attrezzature, del ramo di impresa;

c) determinazione equivoca delle poste attive e passive;

d) modalità anomale di pagamento (ad esempio, con eccessivi differimenti);

e) insussistenza di garanzie da parte dell'acquirente;

f) insussistenza di garanzie del cedente in ordine al *pro quota* idealmente maturato del TFR;

g) disdetta delle utenze di servizio, dei contratti di fornitura e del contratto di

affitto da parte del cedente, di contro alla normale perduranza prevista dall'articolo 2558 del codice civile e dall'articolo 36 della legge n. 392 del 1978;

h) insufficiente approvvigionamento di merci e materie prime da parte del cessionario;

i) mancato esercizio da parte del cessionario dei poteri direttivi sul personale;

l) esercizio apparente dell'attività di impresa da parte del cessionario;

m) esistenza di accordi sindacali limitativi del licenziamento collettivo a opera del cedente.

Tale proliferare di pratiche abnormi rispetto alle normali modalità della conduzione d'impresa non può né deve stupire ove si rifletta sulla motivazione, tutta appiattita su una logica di valorizzazione delle esigenze delle imprese e del mercato, con cui la relazione di accompagnamento al decreto legislativo n. 276 del 2003, giustifica l'introduzione dei nuovi regimi di trasferimento d'azienda, di appalto di servizi e di somministrazione di lavoro, motivandoli sulla base dei « rilevanti processi di riorganizzazione aziendale e di ristrutturazione » in atto nell'attuale fase del processo di accumulazione e in base alle esigenze di competizione internazionale delle imprese italiane. Sulla base di queste premesse e di un generico riferimento a presunte « logiche della nuova economia », il decreto legislativo n. 276 del 2003 ha di fatto cancellato importanti norme poste a garanzia dei diritti del lavoro, accusandole di introdurre improvide « rigidità » e disinvoltamente definendole « obsolete ». Si comprende in tal modo come l'articolo 2112 del codice civile abbia potuto trasformarsi, da norma protettiva dei lavoratori, in un pericoloso strumento utile a sottrarre loro sicurezza e stabilità d'impiego e a ridurre, talvolta drasticamente, trattamenti economici e tutele normative.

Un attento esame della norma consente di ricondurre a tre elementi cruciali l'efficacia di un impianto normativo infor-

mato dalla esclusiva volontà di favorire il « sistema delle imprese ».

In primo luogo, la vigente versione dell'articolo 2112 del codice civile instaura, nel trasferimento delle condizioni, un automatismo che — in contrasto con quanto disposto dall'articolo 1406 del codice civile — esclude l'espressione della volontà dei lavoratori e cancella il diritto dei lavoratori di rifiutare il trasferimento conservando il rapporto di lavoro con il cedente. Ai sensi dei commi primo e terzo dell'articolo 2112 del codice civile, in caso di cessione dell'azienda o di un suo ramo, i rapporti di lavoro dei dipendenti addetti passano infatti automaticamente — cioè, senza necessità di consenso da parte dei lavoratori — al cessionario, onde ai lavoratori trasferiti si applicano immediatamente i contratti collettivi, nazionali e aziendali applicati dal cessionario, sempre che esistano (in caso contrario continuano ad applicarsi, ma solo fino alla data di scadenza, quelli già vigenti presso il cedente); ai sensi del quarto comma, l'eventuale volontà del lavoratore di rifiutare la prosecuzione del rapporto di lavoro con il cessionario dà adito esclusivamente alla possibilità di risoluzione del rapporto stesso, previa dimissioni del dipendente.

A ciò si aggiunga, in secondo luogo, che la vigente normativa ha fortemente incoraggiato la costituzione di società *ad hoc*, create al solo scopo di operare trasferimenti, rafforzando le spinte alla liberalizzazione del regime delle esternalizzazioni a danno dei lavoratori. È infatti bastato moltiplicare le ipotesi di applicabilità dell'articolo 2112 del codice civile per moltiplicare anche le ipotesi di passaggio di attività, strutture e manodopera verso un cessionario che applica contratti nazionali o aziendali peggiori (o non ne applica alcuno). Tale moltiplicazione (affidata all'attuale previsione del quinto comma dell'articolo 2112 del codice civile) è avvenuta abolendo il riferimento all'autonomia funzionale oggettivamente preesistente contenuto nell'articolo 1 del decreto legislativo n. 18 del 2001, sostitutivo dell'articolo 2112 del codice civile, e ribadito tanto dalla normativa europea (si veda la diret-

tiva comunitaria 2001/23/CE sul trasferimento d'azienda, che all'articolo 1, lettera b), subordina l'istituto giuridico del trasferimento al mantenimento dell'« identità » dell'entità economica ceduta, « intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica », quanto dagli orientamenti della Cassazione (sentenza n. 17207 del 4 dicembre 2002, secondo la quale il ramo d'azienda « deve presentarsi come una sorta di piccola azienda in grado di funzionare in modo autonomo » e deve pertanto « preesistere alla vicenda traslativa, nel senso che già prima esso deve essere identificabile e idoneo a funzionare autonomamente ») e della Corte di giustizia delle Comunità europee. L'accantonamento di tale principio ha consentito al cedente e al cessionario di plasmare a proprio piacimento pretesi rami d'azienda, considerando ramo d'azienda qualsiasi compendio di beni e rapporti lavorativi, pure in precedenza privo di autonomia funzionale. Si è in sostanza sostituito un criterio oggettivo (e per ciò stesso tale da offrire tutela ad entrambe le parti coinvolte nel rapporto di lavoro) con la rappresentazione soggettiva (cioè arbitraria) prospettata da una sola parte: l'impresa, incarnata nelle persone del cedente e del cessionario, e interessata ad operare il trasferimento. Appare evidente come anche in forza di questo passaggio sia stata di fatto operata l'esclusione dei lavoratori, considerati alla stregua di un qualsiasi altro bene aziendale, dal novero delle soggettività titolate ad esprimere le proprie valutazioni e a far valere la propria volontà. L'attuale formulazione dell'articolo 2112 del codice civile presta così il fianco a interpretazioni giuridiche che — rischiando di travolgere gli orientamenti giurisprudenziali garantistici elaborati, non a caso, prima dell'entrata in vigore dell'articolo 32 del decreto legislativo n. 276 del 2003 — rendono palese la sostanziale equiparazione dei lavoratori al capitale fisso, con conseguente coincidenza tra la nozione di trasferimento d'azienda e quella di mero trasferimento collettivo di dipendenti (si veda da ultimo la sentenza della sezione lavoro della Cassazione

n. 22232 del 17 ottobre 2006, stando alla quale « può configurarsi un trasferimento aziendale che abbia oggetto anche solo un gruppo di dipendenti stabilmente coordinati e organizzati tra loro [...], realizzandosi in tale ipotesi una successione legale di contratto non bisognevole del consenso del contraente ceduto, ex articolo 1406 e seguenti del codice civile »). Nel momento in cui l'unico elemento unificante il complesso di beni oggetto di cessione è costituito dalla volontà dei contraenti, diventa infatti impossibile invocare quei principi giurisprudenziali sopra richiamati (si veda, tra le tante, la citata sentenza della Cassazione n. 17207 del 2002) che — pretendendo che il ramo ceduto preesistesse alla vicenda traslativa e fosse quindi già in precedenza identificabile come tale e idoneo a funzionare autonomamente — consentivano, in un'ottica di tutela dei diritti dei lavoratori coinvolti, un costante controllo e un'efficace limitazione delle operazioni traslative attuate in frode alla legge.

A completare un quadro normativo gravemente sbilanciato nelle sue ragioni ispiratrici e nei suoi effetti concreti si aggiunga, in terzo luogo, il fatto che l'attuale normativa nulla precisa in merito alla sorte del ramo d'azienda dopo la cessione. A questo riguardo è stato correttamente osservato in dottrina come l'insieme di tali innovazioni rischi di rendere legittimo il trasferimento di parti integranti di imprese, prive di qualunque preesistente autonomia nell'organizzazione del cedente, e che tuttavia la acquistino, nella valutazione delle parti, in sede di contratto di trasferimento e solo in quel momento, per poi poterla perdere nuovamente, anche subito dopo, perché diversamente integrate e organizzate — o perché addirittura soppresse — dal cessionario.

L'ultimo comma dell'articolo 2112 del codice civile, introdotto dall'articolo 32 del decreto legislativo n. 276 del 2003, rende del resto palese la scelta di campo sottesa a tale normativa, nella misura in cui consente di scorporare una parte dell'azienda, individuata al momento, e di

alienarla a un cessionario (o meglio a un fiduciario) che assuma anche l'appalto di fornitura di beni o semilavorati prima direttamente prodotti dall'azienda del cedente, ma li fornisca a prezzi inferiori in virtù del peggior trattamento che egli può praticare ai lavoratori forzosamente trasferiti alle sue dipendenze. Ove si consideri, oltre a ciò, che il più delle volte questo « appaltatore di fiducia » è una società di capitali allo scopo costituita dallo stesso cedente, si comprenderà agevolmente come la cessione del ramo d'azienda celi assai spesso una criptica manovra di licenziamento collettivo, con la quale prima si esternalizza la parte di attività che si intende dismettere e in seguito si mette in liquidazione la società cessionaria e appaltatrice in forza alla quale sono stati intanto trasferiti i lavoratori.

Tale quadro, tutt'altro che infrequente, è il motivo ispiratore della presente proposta di legge, volta, come si è detto, a precludere l'uso improprio dello strumento del trasferimento d'azienda (o di ramo d'azienda) e a ripristinare, coerentemente con la rubrica e con la *ratio* originaria dell'articolo 2112 del codice civile, le precedenti tutele dei diritti dei lavoratori, a cominciare dal diritto di rifiutare la prosecuzione del rapporto di lavoro col cessionario e di mantenere il rapporto di lavoro col cedente, senza che ciò possa in alcun modo costituire giustificato motivo di licenziamento. Poiché è indubbiamente questo il tema cruciale della presente proposta di legge, vale la pena di soffermarsi sugli aspetti normativi che lo riguardano sia nel contesto della legislazione italiana, sia nel quadro della normativa comunitaria.

Per quanto concerne la prima, appare prioritario ricordare la disposizione generale contenuta nell'articolo 1406 del codice civile, che condiziona all'esplicito consenso dell'« altra parte » contraente la possibilità di sostituire a sé un terzo « nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive ». L'attuale formulazione dell'articolo 2112 del codice civile priva il lavoratore di una facoltà attribuitagli dal-

l'articolo 1406 del codice civile e che egli potrebbe avere interesse a esercitare. Si consideri a questo riguardo che, negando qualsiasi automatismo, la stessa Corte di cassazione ha affermato (sentenza n. 10963 del 18 agosto 2000) che, relativamente al passaggio del rapporto di lavoro, l'articolo 2112 del codice civile non disciplina un mero effetto giuridico, riconnesso *ope legis* al mutamento di titolarità dell'azienda, bensì un diritto soggettivo perfetto del lavoratore avente per oggetto precisamente la conservazione del posto di lavoro in caso di trasferimento dell'azienda. Tale diritto è contraddistinto sia dal requisito della derogabilità (e dunque della rinunciabilità), sia (anche prescindendo dall'esistenza o meno di un trasferimento *ex* articolo 2112 del codice civile annunciato o in atto) dal requisito dell'attualità, sotto quest'ultimo profilo dovendo essere assimilato al diritto alla stabilità del posto di lavoro, che è parte integrante del patrimonio di diritti del lavoratore fin dal momento della costituzione del rapporto medesimo. La suprema Corte è del tutto esplicita nel collocare « il diritto di conservare il posto di lavoro in caso di trasferimento dell'azienda » entro il « bagaglio di diritti del lavoratore » costituitisi « sin dal sorgere del rapporto ». Di qui la piena validità anche della rinuncia al passaggio manifestata anticipatamente rispetto a un preannunciato trasferimento della titolarità dell'azienda: « Se dunque — osserva la Corte —, in vista e a causa del prossimo trasferimento d'azienda già rientrante nelle notorie previsioni formulate anche in sede sindacale, il lavoratore rinuncia al diritto a trasmigrare nell'impresa subentrante [...], non si verte in tema di rinuncia a futuri, eventuali e non precisati diritti, bensì di rinuncia ad attuali, concreti ed individuati diritti ».

A ciò si aggiunga un'ulteriore considerazione di carattere sistematico, relativa alla complessiva coerenza dell'ordinamento. Com'è noto, nell'ipotesi di trasferimento delle aziende in crisi di cui all'articolo 47, comma 5, della legge n. 428 del 1990, la volontà dei singoli lavoratori assume rilevanza decisiva anche per

quanto concerne l'accordo sulla deroga alla disciplina generale (la quale ultima comporterebbe, onerosamente, il passaggio del rapporto di lavoro al subentrante a parità di condizioni). Diverse sentenze della Cassazione (sezione lavoro n. 8907, 19 agosto 1991, nonché n. 11004, 23 ottobre 1995) affermano che, senza il suo individuale consenso, l'eventuale deroga pattuita a livello collettivo non può essere opposta al singolo lavoratore. Posto dunque che il lavoratore dipendente da un'azienda in crisi gioca un ruolo decisivo nel pattuire l'esclusione delle tutele di legge in suo favore, sarebbe del tutto incongruo, in un'ottica di sistema, precludere invece al dipendente occupato in un'azienda vitale qualsivoglia ruolo decisionale in ordine alla sorte del suo rapporto lavorativo.

Per quanto attiene alle normative comunitarie, è sufficiente il rinvio a quanto disposto nell'articolo 3 della direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente l'armonizzazione della legislazione degli Stati membri in materia di tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti, tanto più che nella interpretazione di tale direttiva — pur riservando agli Stati membri il compito di « stabilire la disciplina riservata al contratto o al rapporto di lavoro col cedente » — la giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee appare univocamente orientata a riconoscere la piena legittimità di normative nazionali dei singoli Stati membri che prevedano il diritto del lavoratore di « opporsi al trasferimento al cessionario del suo contratto o del suo rapporto di lavoro » (sentenza 16 dicembre 1992, cause riunite C-132/91, C-138/91, C-139/91, Katsikas e altri, punti 31-33; sentenza 24 gennaio 2002 resa nel procedimento C-51/00, Temco Service Industries Sa e altri, punti 36 e 37). Proprio il confronto con la normativa e la giurisprudenza comunitaria consente di cogliere appieno l'ispirazione della vigente normativa italiana, manifestamente favorevole agli interessi dell'impresa. L'orientamento della Corte di giustizia delle Co-

munità europee discende dal fatto che finalità immediata ed esclusiva della disciplina comunitaria è — secondo la lettura della stessa Corte — la tutela sociale dei lavoratori (cosiddetta *ratio* lavoristica), rimanendo invece estranea, tanto alla direttiva quanto alle decisioni della Corte, l'eventuale funzione di sostegno all'operazione imprenditoriale di circolazione dell'impresa (cosiddetta *ratio* commercialistica). L'attuale previsione dell'articolo 2112 del codice civile muove per contro dall'assunto che compito prioritario delle norme sia approntare la « cornice giuridica » più propizia allo sviluppo economico, e dunque più idonea a favorire il « sistema delle imprese », anche laddove ciò comporti la compressione di diritti soggettivi, come si è visto declassati ad « obsolete rigidità ».

Per le ragioni fin qui esposte, l'articolo 1, comma 1, lettera *a*), della presente proposta di legge sostituisce l'attuale primo comma dell'articolo 2112 del codice civile, facendo salva l'ipotesi di cui al quarto comma (come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera *b*) della presente proposta di legge), e pone le premesse all'introduzione del principio per cui il lavoratore occupato dal cedente alla data del trasferimento può legittimamente opporsi al trasferimento al cessionario del proprio rapporto di lavoro.

L'articolo 1, comma 1, lettera *b*), nel sostituire l'attuale quarto comma dell'articolo 2112 del codice civile, contiene la norma centrale della presente proposta di legge, ossia la disposizione che riconosce al lavoratore ceduto il diritto di rifiutare la prosecuzione del rapporto di lavoro col cessionario e di mantenere il contratto di lavoro col cedente, senza che ciò possa in alcun modo costituire di per sé un giustificato motivo di licenziamento. Lo stesso quarto comma dell'articolo 2112 del codice civile, come sostituito dalla citata lettera *b*), disciplina altresì le modalità di esercizio del diritto di rifiuto dei lavoratori, specificando che la volontà di non proseguire il rapporto di lavoro con il cessionario deve essere manifestata in forma scritta sia al cedente che al cessionario entro il termine di trenta giorni a

decorrere dalla comunicazione individuale dell'intervenuta cessione.

L'articolo 1, comma 1, lettera *c*), della presente proposta di legge modifica il quinto comma dell'articolo 2112 del codice civile onde impedire l'artificiosa costituzione *ad hoc* di rami d'azienda da trasferire. A tal fine estende alle singole parti dell'azienda il principio (che l'attuale quinto comma prevede solo nel caso di trasferimento dell'intera impresa) in base al quale l'applicazione dell'articolo 2112 del codice civile presuppone l'autonomia funzionale del ramo d'azienda, oggettivamente preesistente al trasferimento. L'estensione di tale principio alle parti dell'azienda mira ad impedire che elemento unificante il complesso di beni oggetto di cessione sia la mera volontà dei contraenti (cedente e cessionario del preteso ramo d'azienda).

Infine, l'articolo 1, comma 1, lettera *d*), della presente proposta di legge sostituisce il sesto comma dell'articolo 2112 del codice civile (introdotto dall'articolo 32 del decreto legislativo n. 276 del 2003), prevedendo il diritto dei lavoratori ceduti di essere riassunti dal cedente in caso di cessazione dell'appalto, e ciò al fine di impedire che la cessione del ramo d'azienda al cessionario che diviene appaltatore possa celare — come è pure accaduto — una criptica manovra di licenziamento collettivo (mercé la quale prima si esternalizza il ramo d'azienda che si intende dismettere, poi si mette in liquidazione la società cessionaria e appaltatrice in forza alla quale sono intanto passati i lavoratori). Anche tale modifica è finalizzata a prevenire usi distorti e fraudolenti dell'istituto giuridico in questione.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

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

a) il primo comma è sostituito dal seguente:

« In caso di trasferimento d'azienda e fatta salva la facoltà del lavoratore di cui al quarto comma, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano »;

b) il quarto comma è sostituito dal seguente:

« Il lavoratore ha la facoltà di decidere di non proseguire il rapporto di lavoro col cessionario e di rimanere alle dipendenze del cedente. Tale volontà deve essere manifestata in forma scritta al cedente e al cessionario entro trenta giorni dalla comunicazione individuale al lavoratore dell'intervenuta cessione. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda e il rifiuto del lavoratore di proseguire il rapporto di lavoro col cessionario non costituiscono di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore ceduto, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma »;

c) al quinto comma, il secondo periodo è sostituito dal seguente: « Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica preesistente, come tale, al trasferimento »;



d) il sesto comma è sostituito dal seguente:

« Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, è riconosciuto ai lavoratori, il cui rapporto è stato trasferito all'acquirente appaltatore, il diritto di essere riassunti alle dipendenze dell'imprenditore cedente e committente in caso di cessazione dell'appalto, fermi, in ogni caso, il mantenimento dei trattamenti anche individuali già acquisiti ».

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 0,30



\*15PDL0021680\*