

# CONTINUITÀ DEI RAPPORTI DI LAVORO E ACCORDI IN DEROGA - L’AFFITTO D’AZIENDA - L’INTERVENTO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

BRISCIANI & PARTNERS

*Rezzato, 27 settembre 2024*

*Relatore: Massimo Brisciani*

# **IL «TRASFERIMENTO» DI AZIENDA**

## TRASFERIMENTO D'AZIENDA

(...) si intende per «trasferimento d'azienda» qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o  fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o **l'affitto di azienda**.

Tali disposizioni (...) si applicano, altresì, al «trasferimento» di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento (cd. RAMO).

### LAVORATORI INTERESSATI

- La disciplina si applica limitatamente ai **lavoratori stabilmente «addetti presso l'azienda trasferita»**, che passano al nuovo imprenditore.
- Il datore di lavoro cedente ha facoltà di **trattenere, presso la propria azienda, dipendenti che vi prestano la propria attività** purché tuteli le loro aspettative di professionalità, infrazionabilità dell'anzianità e posizione creditoria. (*→ Tali lavoratori non possono vantare alcun diritto nei confronti del cessionario*).
- **Non è necessario il consenso del lavoratore**, cui rimane la facoltà di risolvere il rapporto con il nuovo datore di lavoro (*→ a differenza dell'ipotesi di cessione del contratto individuale*).

La legge garantisce la continuazione del rapporto di lavoro e la salvaguardia dei diritti, ma non il passaggio alle dipendenze della impresa cessionaria di tutti i lavoratori già addetti presso l'azienda ceduta (*→ l'esclusione di taluni lavoratori, da accordo sindacale, non è lesiva dei loro diritti*)

### CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### ▪ Lavoratori subordinati

Il rapporto di lavoro **prosegue** immutato con il cessionario, senza alcuna interruzione dovuta alla modificazione della parte datoriale.

#### ▪ Lavoratori autonomi

Il rapporto di lavoro varia a seconda della tipologia dei contratti:

- quelli inerenti l'esercizio d'impresa, tra i quali rientrano i rapporti di agenzia, **si trasferiscono automaticamente** dall'alienante all'acquirente;
- quelli a carattere personale (ad es. i contratti d'opera intellettuale, di collaborazione coordinata e continuativa e di consulenza) **non comportano il subentro automatico** da parte del cessionario.

### RESPONSABILITÀ SOLIDALE DI CEDENTE E CESSIONARIO

- per tutti i **crediti** vantati dal lavoratore al tempo del trasferimento (NO INPS)
- presupposto della permanenza del rapporto di lavoro
- possibilità del cedente di liberarsi delle obbligazioni tramite procedura di conciliazione
- nessuna responsabilità del cessionario nei confronti degli istituti previdenziali per l'omesso versamento di contributi obbligatori da parte del cedente

### TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Unico debitore del trattamento di fine rapporto deve considerarsi, anche per il periodo alle dipendenze del precedente datore di lavoro, il titolare dell'impresa al momento della risoluzione del rapporto

### LICENZIAMENTO

- Il trasferimento non può essere di per sé considerato giustificato motivo di licenziamento.
- E' possibile il licenziamento collettivo per riduzione del personale.
- Il cedente può procedere a licenziamenti motivati da:
  - esigenze tecnico-produttive
  - ristrutturazioni aziendali programmate dal cessionario.

## IMPRESE IN CRISI: accordi di salvaguardia occupazionale

Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo con finalità di salvaguardia dell'occupazione, l'articolo 2112 cc, **fermo il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro**, trova applicazione, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo, da concludersi anche attraverso contratti collettivi qualora il trasferimento riguardi aziende:

- a) In procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta con trasferimento di azienda successivo all'apertura del concordato stesso;
- b) Interessate da omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti, quando gli accordi non hanno carattere liquidatorio;
- c) per le quali è stata disposta l'amministrazione straordinaria in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.

## IMPRESE IN CRISI: accordi di salvaguardia occupazionale

Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata apertura della **liquidazione giudiziale** o di **concordato preventivo liquidatorio**, ovvero emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata, **i rapporti di lavoro continuano con il cessionario**. Tuttavia, in tali ipotesi, nel corso delle consultazioni possono comunque stipularsi, con finalità di salvaguardia dell'occupazione:

- **contratti collettivi in deroga all'articolo 2112**,
  - comma 1 (continuità rapporti)
  - comma 3 (continuità trattamenti)
  - Comma 4 (divieto licenziamento motivato dal trasferimento);
- **accordi individuali**, anche in caso di esodo incentivato dal rapporto di lavoro, da sottoscrivere in sede protetta

art. 47, c. 5 ter, L. 428/90

### **IMPRESE IN CRISI: amministrazione straordinaria**

- Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata sottoposizione all'**amministrazione straordinaria**, nel caso in cui **la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata** e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 cc, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

# **ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI**

art. 8 DL 138/2011  
conv. in L. 148/2011

Misure di sostegno al reddito possono essere previste da **accordi aziendali** derogatori della disciplina del CCNL (c.d. contrattazione di prossimità)

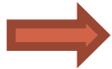
- **Contratti di prossimità**: sono sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.
- **Finalità**: possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, **alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali**, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

- **Materie (elenco tassativo)**: inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione:
  - impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
  - mansioni, classificazione e inquadramento del personale;
  - contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
  - disciplina dell'orario di lavoro;
  - modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro;
  - trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro.
  
- **Efficacia**: nei confronti di tutti i lavoratori interessati, se approvati nel rispetto del criterio maggioritario (*c.d. efficacia «erga omnes»*).

# AMMORTIZZATORI SOCIALI

## TIPOLOGIE DI INTEGRAZIONI SALARIALI GENERALI

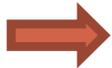
**CIG**



### **Intervento ordinario per situazioni di breve durata.**

È prevista per il settore industriale, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati.

**CIGS**



### **Intervento straordinario per situazioni sospensive più lunghe e di esito incerto.**

Inizialmente per imprese industriali che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nell'ultimo semestre, e alle imprese commerciali con più di 50 dipendenti.

**Dal 2022, invece, è estesa a tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti non soggetti ai Fondi Bilaterali:**

- *senza soglie dimensionali per trasporto aereo e settore aeroportuale, partiti e movimenti politici*
- *Sparisce il criterio dell'influsso gestionale prevalente*

È estesa a tutti i lavoratori, esclusi i dirigenti

## TIPOLOGIE DI INTEGRAZIONI SALARIALI GENERALI

### CDS



È una causale della CIGS.

**Accordo tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali riguardante la riduzione dell'orario di lavoro**, finalizzato a evitare o a limitare i licenziamenti attraverso un più razionale impiego della forza lavoro.

La riduzione media oraria non può essere superiore **all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile** dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al **90%** nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

### FONDI DI SOLIDARIETÀ



**Intervento straordinario per situazioni sospensive più lunghe e di esito incerto.**

Si applica alle imprese industriali che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nell'ultimo semestre, e alle imprese commerciali con più di 50 dipendenti.

Riorganizzazione, crisi e contratto di solidarietà

## TIPOLOGIE DI INTEGRAZIONI SALARIALI GENERALI

CDE



**Accordo tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali che sostituisce il contratto di solidarietà espansivo**, introdotto in via sperimentale per il 2020 ed è finalizzato ad accompagnare alla pensione quei lavoratori a cui mancano non più di 60 mesi (5 anni) al pensionamento.

Si applica alle imprese con organico superiore a 1.000 unità lavorative che devono apportare una strutturale modifica dei processi aziendali, con la conseguente esigenza di modificare la competenze professionali e di assumere nuove professionalità.

Si attende il possibile  
rifinanziamento dello strumento

## CARATTERISTICHE COMUNI

- **Misura**: il trattamento di integrazione salariale ammonta **all'80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale.
- **Durata**: per ciascuna unità produttiva, i trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria **non possono superare complessivamente i 24 mesi** in un quinquennio mobile.
- **Eccezioni**:
  - ❖ Durata massima di 30 mesi in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva di:
    - imprese dell'edilizia e affini
    - imprese esercenti attività di escavazione e di lavorazione di materiale lapideo
  - ❖ **Contratto di solidarietà**
    - La durata dei trattamenti è computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

## CARATTERISTICHE COMUNI

- **Contributo addizionale** - calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate e posto a carico dell'impresa richiedente.

<b>9,00%</b>	Per periodi di integrazione salariale <b>sino a 52 settimane</b> in un quinquennio mobile
<b>12,00%</b>	Per periodi di integrazione salariale <b>oltre 52 settimane e sino a 104 settimane</b> in un quinquennio mobile
<b>15,00%</b>	Per periodi di integrazione salariale <b>oltre 104 settimane</b> in un quinquennio mobile

- **Contributo figurativo**
  - ✓ È riconosciuto per i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.
  - ✓ Il fondo o la gestione di competenza versa le somme necessarie a coprire la contribuzione figurativa al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.
- **Erogazione**
  - ✓ È riconosciuto per i periodi di **sospensione o riduzione dell'orario** di lavoro.
  - ✓ Il fondo o la gestione di competenza versa le somme necessarie a **coprire la contribuzione figurativa al fondo pensionistico** di appartenenza del lavoratore beneficiario.
  - ✓ Il **rimborso** delle integrazioni corrisposte deve essere **richiesto entro 6 mesi** dalla fine del periodo di paga in corso, alla scadenza del termine di durata della concessione, o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.

a) riorganizzazione aziendale, e dal **1° gennaio 2022** anche per realizzare processi di transizione individuati e regolati con **DM 33/2022**.

Nel programma di riorganizzazione aziendale dal 1° gennaio 2022 si deve prevedere **che il recupero occupazionale deve realizzarsi anche mediante la riqualificazione professionale dei lavoratori e il potenziamento delle loro competenze;**

b) crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;

c) contratto di solidarietà. Per i contratti stipulati **dal 1° gennaio 2022** la riduzione media oraria non può essere superiore **all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile** dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al **90%** nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

### a) CIGS PER CESSAZIONE ATTIVITÀ

Le aziende che si trovano a cessare l'attività possono valutare di utilizzare l'ammortizzatore CIGS nei seguenti termini:

- la motivazione deve essere la «**cessazione dell'attività**», cessazione in corso o già avvenuta, **totale** o anche solo **parziale**;
- la gestione degli esuberanti del personale deve essere effettuata in base a prospettive di cessione azienda e riassorbimenti occupazionali;
- la durata massima è **12 mesi**, con termine prorogato al 31/12/2024;
- l'accordo deve essere definito in sede Ministeriale, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

## ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE (1/2)

art. 1, c. 200, L. 30 dicembre 2021 n. 234

Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022

DM n. 33 del 25 febbraio 2022

Circ. Ministero del Lavoro n. 38 del 18 marzo 2022

Per sostenere le **transizioni occupazionali** all'esito della CIGS per riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti può essere concesso, **in deroga ai limiti massimi di durata**, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo **massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili**.

In sede di procedura di consultazione sindacale devono essere **definite le azioni** per la rioccupazione o l'autoimpiego (formazione e riqualificazione professionale), anche attraverso il ricorso ai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

I lavoratori accedono al programma GOL.

I loro nominativi sono comunicati al Ministero del lavoro (e messi a disposizione delle Regioni).

## ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE (2/2)

art. 1, c. 200, L. 30 dicembre 2021 n. 234

Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022

DM n. 33 del 25 febbraio 2022

Circ. Ministero del Lavoro n. 38 del 18 marzo 2022

I lavoratori coinvolti devono seguire un percorso formativo.

Le imprese che assumono i lavoratori avranno un **incentivo economico pari al 50% della CIGS residua autorizzata e non fruita (fino a 12 mesi)**.

...Art. 41, d.lgs 148/2015, come modificato da  
L. 178/2020 e L. 234/2021

È rivolto alle imprese che intendano avviare modifiche organizzative e produttive per l'innovazione tecnologica, e che con un accordo sindacale stipulato in sede governativa prevedano:

- (i) **Accompagnamento agevolato alla pensione dei lavoratori «anziani» fino a 60 mesi** (*imprese con almeno 50 dipendenti, fino al 2023: si attendono nuove indicazioni anche sul possibile rifinanziamento*)
- (ii) **Assunzione di nuovi lavoratori (senza vincolo di rapporto numerico con i lavoratori in uscita)**
- (iii) **Programma di formazione e riqualificazione delle competenze**
- (iv) **(Eventuale) ricorso alla CIGS/CDS per un massimo di 18 mesi (anche in deroga ai limiti ordinari di 24 mesi nel quinquennio)**

Si possono avviare **piani concordati di esodo** per i lavoratori:

- *distanti non più di 60 mesi (5 anni) dal conseguimento della pensione (vecchiaia/anticipata),*
- *con requisito contributivo minimo,*
- *che stipulino accordi di non opposizione al licenziamento e prestino consenso in forma esplicita e scritta,*
- *che cessino il rapporto di lavoro.*

Il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, **un'indennità mensile, ove spettante comprensiva dell'indennità NASPI**, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, determinato dall'INPS.

Qualora il primo diritto a pensione sia quello della pensione anticipata, il datore di lavoro versa **anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto**, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro. Dovrà essere conteggiata anche la finestra di tre mesi.

**Il datore di lavoro beneficia di un contributo pubblico che può arrivare a circa 62.661,87 euro per lavoratore.**

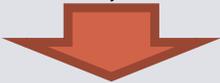
Circ. Min. Lav.  
16/2019

*Per i primi due anni di accompagnamento alla pensione:*

- 1. la contribuzione figurativa è pagata dall'INPS nel limite del massimale di intervento di circa 22.800 euro l'anno e il datore di lavoro paga solo la contribuzione sulla quota della RAL eccedente tale soglia*
- 2. la prestazione economica al lavoratore è parzialmente a carico dell'INPS, che si accolla l'onere fino ad un massimo di **euro 29.520,26 pro capite nel biennio***



*Nel biennio, il risparmio per il datore di lavoro può raggiungere circa **euro 45.830,60 per ciascun lavoratore** esodato, di cui circa euro 16.310,34 in conto contributi e circa euro 29.520,26 in conto prestazione economica*



L'accompagnamento a pensione di 30 lavoratori può generare un risparmio di quasi **1,4 milioni di euro** rispetto alla procedura di isopensione

## CONTRATTO DI ESPANSIONE

*Se il datore di lavoro occupa **più di 1.000 dipendenti** e si impegna ad **assumere almeno un lavoratore ogni tre accompagnati alla pensione** il beneficio INPS si estende al terzo anno.*

*Pertanto, anche per il terzo anno di accompagnamento alla pensione:*

- 1. la contribuzione figurativa è pagata dall'INPS nel limite del massimale annuo di intervento di circa **22.800 euro** l'anno e il datore di lavoro paga solo la contribuzione sulla quota della RAL eccedente tale soglia*
- 2. la prestazione economica al lavoratore è parzialmente a carico dell'INPS, che si accolla l'onere per ulteriori euro 8.500.*



*Con il beneficio esteso al terzo anno il risparmio per il datore di lavoro può raggiungere circa **euro 62.661,87** per ciascun lavoratore esodato, di cui euro 24.465,51 in conto contributi ed euro 38.196,36 in conto prestazione economica*



*L'accompagnamento a pensione di 30 lavoratori per almeno tre anni può generare un risparmio di quasi **1,9 milioni di euro** rispetto alla procedura di isopensione*

## CONTRATTO DI ESPANSIONE

*Il piano può prevedere l'accompagnamento fino a 5 anni al raggiungimento della pensione (ma è possibile prevedere anche solo un periodo di 2 o 3 anni)*



*Il lavoratore ha 4 straordinari vantaggi:*

- 1) cessa anticipatamente l'attività lavorativa e riceve una sorta di trattamento pensionistico anticipato*
- 2) nel periodo di accompagnamento gli vengono accreditati ulteriori contributi che determineranno un maggior importo di pensione alla decorrenza prevista*
- 3) l'adesione al programma garantisce la cristallizzazione per legge dei requisiti pensionistici, mettendolo al riparo da penalizzazioni derivanti da eventuali successive riforme*
- 4) può intraprendere una nuova attività lavorativa senza alcun divieto di cumulo prestazione/reddito*



**Brisiani & Partners Srl | STP**

via Doria, 7 - 20124

T +39 02 66 90 142; +39 02 67 07 43 09

[info@briscianipartners.it](mailto:info@briscianipartners.it)

F +39 02 66 98 99 80

[www.briscianipartners.it](http://www.briscianipartners.it)