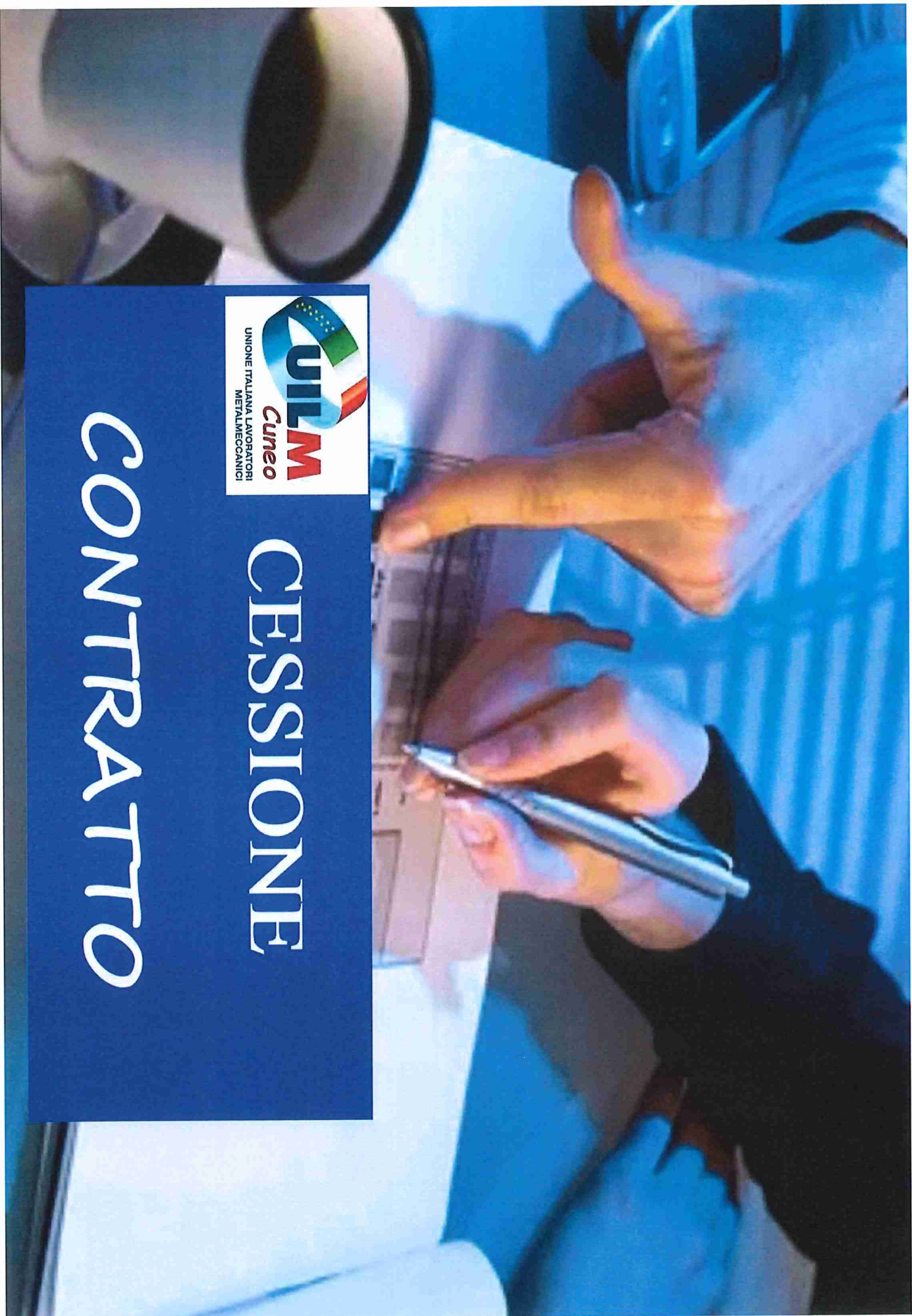




CESSIONE

CONTRATTO



Premessa

- Il contratto di lavoro può essere oggetto di cessione, così come gli altri contratti previsti dal codice civile.
- Non esiste, infatti, per tale contratto una norma specifica, conseguentemente si applica la disciplina generale prevista dagli artt. 1406 e seguenti del citato codice civile.
- Nell'ordinamento giuslavoristico esiste tuttavia un'ulteriore possibilità di cessione del contratto, legata alle operazioni societarie di cessione dell'azienda o di un ramo di essa.
- In questa ipotesi la cessione dei contratti di lavoro non segue la disciplina generale prevista dagli artt. 1406 e ss. c.c. ma quella dell'art. 2112 c.c. compresa la relativa procedura sindacale se si rientra nelle condizioni previste dalla norma (art. 47, legge n. 428/1990).



La deroga

- Deroga che si concretizza nella possibilità di cedere i contratti di lavoro, in caso di trasferimento di azienda o di un ramo di essa, senza che sia necessario il consenso del lavoratore ceduto.
- Detta deroga è altresì confermata dall'orientamento costante della Cassazione che concorda nel non operare la sovrapposizione (trasferimento - cessione contratto):

Sul punto la Cassazione

- La Cass. civ., sez. lav., 16.10.2006, n. 22125 ha affermato che "... anche il trasferimento di un ramo d'azienda che costituisca, prima del trasferimento, un'entità dotata di autonomia ed unitaria organizzazione è configurabile come trasferimento aziendale e altrettanto può dirsi in caso di trasferimento che abbia ad oggetto anche solo un gruppo di dipendenti stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, la cui capacità sia assicurata dal fatto di essere dotati di particolari competenze, realizzandosi in tali ipotesi una successione legale non bisognevole del consenso del contraente ceduto".



La cessione del contratto di lavoro

- Per gestire una cessione di contratto occorre, come sopra precisato, fare riferimento all'art. 1406 c.c.
- Applicando la predetta regola al rapporto di lavoro, il datore di lavoro può cedere il contratto di lavoro a un altro datore di lavoro solo, ai fini del suo perfezionamento, se sono rispettate due condizioni:
 - 1) il contratto di lavoro deve essere ancora in vigore;
 - 2) il lavoratore deve aver prestato il consenso alla cessione del contratto.



Fonti normative

- **Art. 1406 c.c. - Nozione** - Ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive, se queste non sono state ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta.
- **Contratto di collaborazione anche a progetto**
- L'art. 1406 può applicarsi anche alle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto. E' quindi necessario che il collaboratore presti il proprio consenso alla cessione. In secondo luogo non deve essere ancora stato realizzato il progetto previsto nel contratto.



Esternalizzazione dei servizi

- La Corte di Cassazione (sent. n. 6452, 17.3.2009) ha precisato che mentre nell'ipotesi della cessione di ramo di azienda si realizza la successione legale nel rapporto di lavoro del cessionario senza bisogno di consenso dei contraenti ceduti, nel caso della mera esternalizzazione di servizi ricorre la fattispecie della cessione dei contratti di lavoro, che richiede per il suo perfezionamento il consenso dei lavoratori ceduti.



Le fasi della cessione

- Le disposizioni che regolano la cessione del contratto di lavoro possono anche sostanzziarsi in fasi distinte: è infatti sufficiente l'accordo bilaterale tra cedente eessionario al quale segua temporalmente il consenso del contraente ceduto, che - costituendo elemento essenziale del negozio di cessione del contratto, il quale richiede la necessaria partecipazione del cedente, del cessionario e del ceduto - può essere anche successivo all'accordo tra cedente e cessionario purché, nel momento di tale adesione, non sia venuto meno l'accordo originario al quale essa vuole aggiungersi per perfezionare il contratto, e permangono, inoltre, tutte le condizioni della cessione che deve avere per oggetto la complessiva posizione attiva e passiva del contraente ceduto (Cass. civ., sez. lav., 7.5.2001, n. 6349).



La forma della cessione

- Riguardo alla forma, si segnala che la regola generale in materia di cessione prevede che il contratto di cessione debba avere gli stessi requisiti formali previsti per la validità del contratto (se il contratto di lavoro richiede la forma scritta la cessione deve essere obbligatoriamente effettuata in forma scritta, negli altri casi il contratto può essere ceduto senza la forma scritta).

Le clausole vessatorie

- La Cassazione, con la sentenza 10 giugno 1986, n. 3845, ha inoltre chiarito che la cessione del contratto può conseguire al consenso del lavoratore prestato all'atto dell'assunzione in via preventiva senza che ciò costituisca clausola vessatoria da approvare specificamente per iscritto (art. 1341 c.c.). La stessa sentenza ha chiarito che la cessione può attuarsi col licenziamento del lavoratore ad opera dell'originario datore di lavoro e la contestuale assunzione da parte del nuovo datore di lavoro.



Gli effetti della cessione del contratto

- Il mutamento del datore di lavoro non determina la perdita dei diritti acquisiti. Tuttavia non operano le garanzie previste dall'art. 2112 c.c., in quanto esclusivamente riferibili al trasferimento d'azienda, fattispecie nella quale non è previsto il consenso del lavoratore.
- I lavoratori che verranno trasferiti si porteranno appresso le ferie e i permessi residui e non ancora goduti, le quote delle mensilità aggiuntive maturate nonché il trattamento di fine rapporto.



Adempimenti del cedente

- Da un punto di vista amministrativo, il cedente dovrà:
 - - escludere il conguaglio fiscale di fine rapporto;
 - - compilare il mod. 770/semplificato con i redditi corrisposti fino alla data del passaggio;
 - - trasferire al cessionario Tfr, mensilità aggiuntive maturate e non liquidate, ferie residue e ogni altro emolumento a carattere differito maturato e non corrisposto.
- Il cedente non è tenuto ad effettuare la comunicazione al centro per l'impiego (ci pensa il cessionario).



Adempimenti del cessionario

- Il cessionario dovrà:
- - comunicare la cessione del contratto (come nelle cessioni di ramo d'azienda) attraverso il modello unificato VARdatori (entro 5 giorni), comunicazione obbligatoria on line, che riporterà anche i dati del cedente (Dm 30.10.2007;Min. lav., nota 21.12.2007);
- - effettuare i conguagli di fine anno o di fine rapporto (se precedente);
- - rilasciare la certificazione Cud con i dati complessivi (cedente più cessionario);
- - compilare il mod. 770/semplificato con i dati complessivi (cedente più cessionario);
- - prendere in carico i dati contabili riferiti al lavoratore ceduto passati dal cedente.



Previdenza complementare e Fondo Tesoreria

- L'Inps (circ. n. 70/2007) ha precisato che in caso di operazioni societarie straordinarie, ovvero di cessione di contratto, occorre tenere presente, ai fini della gestione del Fondo Tesoreria, quanto segue:
- - l'azienda con almeno 50 addetti che acquisisce lavoratori, per effetto di operazioni societarie (o per cessione di contratto), deve versare il Tfr all'Inps dei lavoratori acquisiti anche se provenienti da impresa esclusa dall'obbligo (meno di 50 addetti);
- - l'azienda con meno di 50 addetti che acquisisce lavoratori, per effetto di operazioni societarie (o per cessione di contratto) provenienti da impresa con almeno 50 addetti, dovrà versare il Tfr all'Inps limitatamente ai dipendenti acquisiti.



- Il subentrante registrerà i lavoratori in questione nell'Emens (ovvero nell'UniEmens) utilizzando le istruzioni impartite dall'Inps con il msg. 23.9.2009, n. 21062.
- Per i lavoratori acquisiti a seguito di operazione societaria, il subentrante provvederà, in caso di cessazione del rapporto, a recuperare anche le quote versate all'Inps dal cedente (Inps, msg. 23.9.2009, n. 21062).



Sospensione del rapporto

- La fattispecie della **cessione temporanea** dei lavoratori, attuata mediante la sospensione consensuale del rapporto di lavoro originale e la contestuale attivazione di un nuovo rapporto di lavoro con un terzo, si può attuare includendo nel contratto una cd. **clausola di retrocessione**, in virtù della quale le parti (sia quelle del rapporto originario, sia quelle del nuovo rapporto) convengono, dopo un certo periodo, di ripristinare il rapporto originario.
- Tale opportunità si presta ad essere utilizzata nel vigente periodo di crisi economico-finanziaria, che ha colpito gran parte del sistema produttivo, come "ammortizzatore sociale".



Possibili utilizzi della cessione

- Vale a dire che per non perdere professionalità importanti dipendenti dell'azienda in crisi si potrebbe ipotizzare, con il consenso del lavoratore, una cessione temporanea del contratto di lavoro presso altri datori di lavoro che richiedono le citate professionalità.
- Detta situazione permette di raggiungere un duplice risultato:
 - - il dipendente non perde il reddito (il lavoratore ha diritto a mantenere il trattamento **retributivo e normativo** applicato dal precedente datore di lavoro - Cass. 24.11.1989, n. 5062);
 - - l'azienda ha la possibilità, al superamento della crisi, di riprendere in servizio i lavoratori interessati.



Cessione del contratto e trasferimento d'azienda a confronto

Fattispecie	Cessione del contratto	Trasferimento azienda
<ul style="list-style-type: none"> Necessità del consenso del lavoratore 	Si	No
<ul style="list-style-type: none"> Necessità della procedura sindacale 	No	Si*
<ul style="list-style-type: none"> * (Solo per le imprese con più di 15 dipendenti) 		
<ul style="list-style-type: none"> Applicabilità alle collaborazioni a progetto 	Si	No**
<ul style="list-style-type: none"> ** (Si applica la normativa della cessione del contratto, conseguentemente è necessario il consenso del lavoratore) 		
<ul style="list-style-type: none"> Mantenimento dei diritti acquisiti 	Si	Si
<ul style="list-style-type: none"> Facoltà di dimettersi per giusta causa nei tre mesi successivi qualora siano modificate sostanzialmente le condizioni contrattuali 	No	Si
<ul style="list-style-type: none"> Solidarietà tra cedente e cessionari 	No	Si



