

**Ranocchi**  
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**  
consulenza del lavoro  
società tra professionisti a.r.l.

# ***ESTERNALIZZAZIONI, DELOCALIZZAZIONI, APPALTI: OPPORTUNITA' O CRISI?***

*Lo scenario economico generale e la situazione post pandemica*

**ALTA FORMAZIONE  
WEBINAR AREA LAVORO  
Senigallia**

**Mercoledì 20 Aprile 2022**

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona*

# ARGOMENTI TRATTATI

- Delocalizzazione dell'attività produttiva
- Esternalizzazione (*Outsourcing*) dell'attività produttiva
  - Appalto di servizi e cambi di appalto
  - Somministrazione, distacco, contratti di rete
  - I trasferimenti d'azienda: ipotesi e atti traslativi
    - Effetti sui rapporti di lavoro ceduti
  - Sostituzione del Contratto Collettivo Nazionale
    - Operazioni societarie nelle aziende in crisi
- Licenziamenti individuali e collettivi: motivazioni e criticità

# LA COSTITUZIONE

## *Articolo 41*

*L'iniziativa economica privata è libera.*

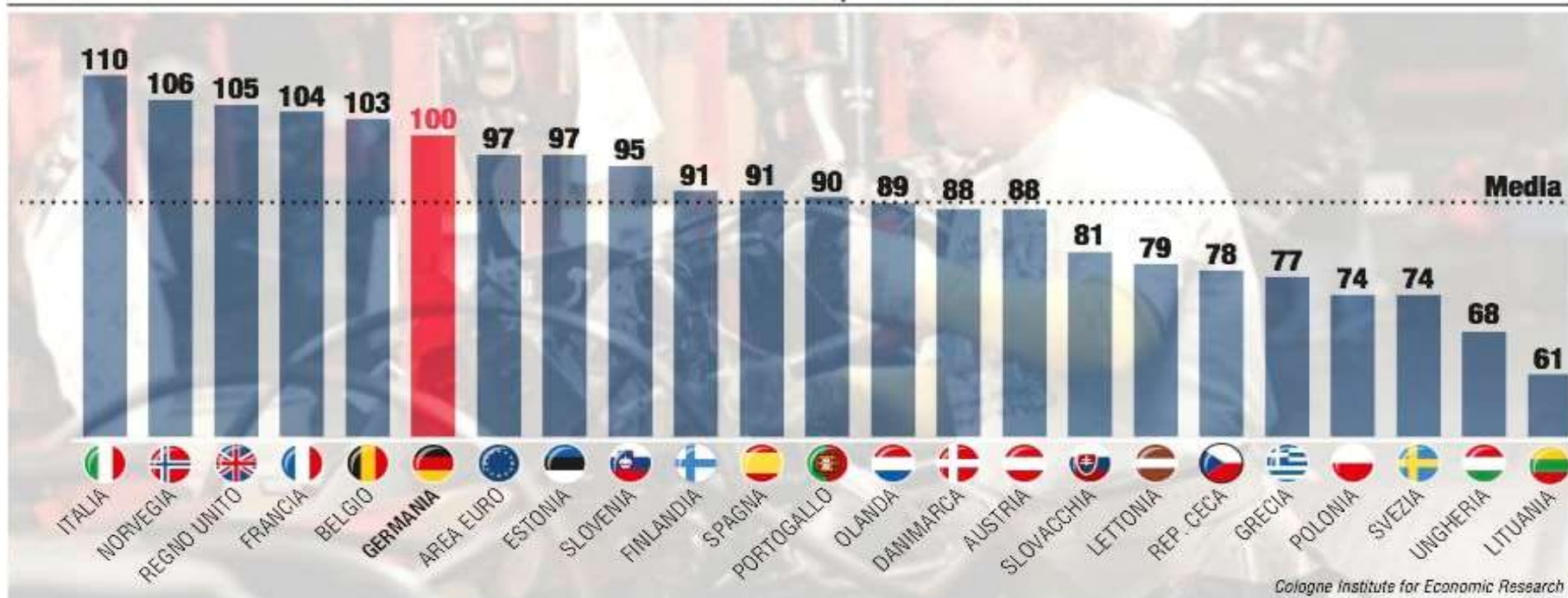
*Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno  
alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.*

*La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività  
economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini  
sociali*

## Tabella costo del lavoro comparato nel mondo

### IL COSTO DEL LAVORO IN EUROPA

Indice base produzione Germania = 100



Tale situazione, oltre a soffocare in maniera significativa ogni attività imprenditoriale pregiudica, con esiti considerevoli e spesso determinanti, la concorrenza dei nostri prodotti e dei nostri servizi (soprattutto quelli offerti da aziende nelle quali il ruolo del capitale umano è più consistente) nei mercati internazionali, sopraffatti da tutti quei Paesi, anche in ambito UE e a noi geograficamente molto vicini, in cui il costo del lavoro è di parecchie volte inferiore al nostro.

E, purtroppo, allo stato attuale non esistono, né sono verosimilmente prevedibili, sistemi di riduzione dei costi (sgravi contributivi, incentivi e investimenti infrastrutturali, agevolazioni amministrative, benefici fiscali aziendali ecc..) che siano realmente significativi, strutturali, generalizzati, programmatici e, soprattutto consolidati.

Si trovano, al contrario, soltanto sistemi di decontribuzione contingenti, temporanei, limitati oggettivamente, soggettivamente e territorialmente, di breve durata, sempre vincolati alle ridotte disponibilità finanziarie o, tutt'al più, sistemi di detassazione riguardanti le retribuzioni premiali e aggiuntive per i lavoratori dipendenti, di nessun effettivo beneficio per le Aziende, ma solo di «soddisfazione» per i lavoratori stessi;

ovvero infine, *politiche di welfare aziendali* le quali, ancorché esenti da contribuzione e tassazione risultano, comunque ancora, difficili ed operativamente complicate da attuare in maniera diffusa.

Tali sistemi di «sgravio» dei costi sono caratterizzati– come visto - da molteplici condizioni e requisiti, anche piuttosto stringenti, non ne agevolano affatto l'accesso; anzi, arrivano addirittura, come sostenuto da alcuni degli addetti ai lavori particolarmente attenti, a «drogare l'economia», senza alcun vantaggio per le imprese e tantomeno per l'intero sistema economico.

# **DELOCALIZZAZIONE PRODUTTIVA**



La delocalizzazione è un fenomeno economico legato al sistema delle attività produttive. Con il termine delocalizzazione s'intende la scelta di spostare un'attività economica da un luogo di origine ad uno di destinazione, allo scopo di ridurre i costi della produzione.

La scelta di una nuova ubicazione può essere motivata in vari modi.

Nell'elencazione che segue ne citiamo alcuni:

- Vicinanza al mercato di vendita
  - Costo del lavoro più basso
    - Minore carico fiscale
- Strutture ed infrastrutture già esistenti

## DELOCALIZZAZIONE E DISOCCUPAZIONE

La delocalizzazione non è soltanto un argomento di natura economica, ma anche un argomento con forte valenza sociale e politica.

Se da un lato la delocalizzazione aumenta la **competitività** dell'attività produttiva, dall'altro aumenta la **disoccupazione** del paese di origine.

Ciò accade, in particolar modo, se i lavoratori fuoriusciti dalle attività produttive non sono reimpiegati in altre attività lavorative nell'economia locale.

L'aumento della disoccupazione equivale anche ad un costo sociale a carico dello Stato (della collettività)

Il lungo **periodo di emergenza sanitaria globale** (peraltro non ancora terminato) ha favorito sempre più nel nostro Paese il fenomeno delle delocalizzazioni produttive.

In effetti, molte imprese hanno trasferito le loro attività in quei Paesi non solo extra-UE, ma anche interni all'Unione dove, oltre ad un significativo minore costo del lavoro, sussistono minori restrizioni sia di tipo sanitario, che negli spostamenti territoriali.

The background features abstract geometric shapes in various shades of blue and red. On the left, a solid blue trapezoidal shape points towards the center. On the right, a complex arrangement of overlapping, semi-transparent triangles in light blue, dark blue, and red creates a dynamic, layered effect. The central text is positioned in the white space between these elements.

# **ESTERNALIZZAZIONE**

L'esternalizzazione dei servizi aziendali, così come vedremo dettagliatamente nel corso di questo evento, costituisce per le aziende **un'opportunità di miglioramento e razionalizzazione dei processi aziendali** nonché una scelta in grado di fare la differenza nella competitività di un'organizzazione operante nei mercati nazionali ed internazionali.

Ma una situazione di **crisi economica generalizzata**, divenuta nell'ultimo decennio strutturale per certi settori, e notevolmente aggravata, in questo ormai troppo lungo periodo, dalla emergenza epidemiologica da Covid-19, ha reso spesso tali processi un'operazione da attenzionare con molta cura, indispensabile per la sopravvivenza stessa dell'attività dell'impresa.

In questa sede, dopo aver definito che cosa significhi **esternalizzare** i **processi aziendali** (valutando i vantaggi e le criticità di tali operazioni), si passerà ad una analisi -ancorché sintetica- di quelle che sono le tipizzazioni più frequenti delle procedure attraverso le quali vengono realizzati i progetti aziendali di *outsourcing* e di esternalizzazione dei servizi, nonché delle loro ricadute nel contesto della disciplina di rapporti di lavoro



Definizione  
di  
*OUTSOURCING*

L'esternalizzazione dei processi e dei servizi aziendali consiste nell'affidamento di una gamma di funzioni produttive ad un fornitore esterno il quale si configura come uno specialista in quel settore di attività.



La creazione di una strategia di marketing, la selezione e la gestione amministrativa del personale, la gestione del credito, la gestione documentale, la ricerca tecnologica avanzata, ma anche servizi nel settore della logistica (quali la movimentazione, lo stoccaggio delle merci ed i trasporti), sono i tanti e diversi servizi per i quali le imprese ricorrono regolarmente all'**esternalizzazione** delle **attività aziendali**.

Il contesto in cui si trovano le imprese è infatti sempre più pressante, competitivo e dinamico, richiedendo di conseguenza una costante focalizzazione sul **proprio core-business**.  
A questo va aggiunta la costante e diffusa necessità di tagliare i costi e di migliorare la qualità dell'offerta.

**L'esternalizzazione dei processi** aziendali può dunque rappresentare una scelta in grado di fare la differenza nella competitività di un'organizzazione operante su mercati che richiedono all'impresa sempre più qualità, flessibilità e capacità di affrontare e superare una situazione di crisi o, comunque, un periodo di difficoltà.

Come già evidenziato, la razionalizzazione dei costi e l'investimento nella ricerca e nello sviluppo di prodotti e servizi fanno dell'*outsourcing* la **risorsa fondamentale** per liberare energie da impiegare nelle aree più *business-oriented*.

## DEFINIZIONI

Giuridicamente l'Outsourcing viene definito come “l'accordo con cui un soggetto (committente o *outsourcee*) trasferisce in capo ad un altro soggetto (*outsourcer, o provider, o vendor, o partner*) alcune funzioni necessarie alla realizzazione del proprio scopo imprenditoriale”

## La Giurisprudenza

ha definito l'*outsourcing* come “il fenomeno che comprende tutte le possibili tecniche mediante cui un'impresa dismette la gestione diretta di alcuni segmenti produttivi e dei servizi che sono estranei alle competenze di base (l'attività centrale)”

Sia le imprese che le pubbliche amministrazioni, negli ultimi anni, hanno assistito all'esternalizzazione dei processi principali (cioè quelli direttamente legati alla realizzazione del prodotto o all'erogazione del servizio) ma, soprattutto, dei **processi di supporto**, come quelli qui di seguito descritti:

- gestione del personale
- amministrazione e finanza
- servizi informatici, servizi di manutenzione informatica
- logistica, movimentazione merci, trasporti
- portineria, mensa
- affari legali
- sicurezza e qualità
- strategia
- marketing, pubblicità e comunicazione
- ricerche di finanziamenti
- progetti di delocalizzazione

## I VANTAGGI DELL'ESTERNALIZZAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI

L'*outsourcing* dei processi aziendali affidato ad organizzazioni con comprovata professionalità ed esperienza nel settore, permette di accedere a **vantaggi strategici**, tra i quali qui di seguito si elencano i principali:

Liberazione del personale



Specializzazione



Tecnologie ed infrastrutture mirate



Costi minori



Soddisfazione del personale



## LE CRITICITÀ DELL'ESTERNALIZZAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI

Tra le principali **criticità** nell'esternalizzazione dei processi, va sottolineato il fatto che nel medio-lungo periodo l'Azienda potrebbe perdere completamente quelle professionalità che ancorché attinenti ad attività complementari e non *core*, sono pur sempre importanti per la realizzazione complessiva dei servizi prestati o dei prodotti realizzati.

Oltre alle professionalità, si potrebbe perdere anche, alla lunga, il controllo su quelle attività, e su quelle imprese fornitrici, che sono complementari ma altrettanto funzionali agli scopi aziendali.

L'*outsourcing* dei processi aziendali è dunque **l'approccio diametralmente opposto** a quello di integrazione verticale, il quale prevede invece la **gestione interna** di tutte le attività necessarie.

Come si può intuire, sono pochissime le aziende che possono pensare di usufruire e quindi di fare proficuo affidamento soltanto su questo secondo modello di organizzazione della produzione.

L'**esternalizzazione** (del rapporto di lavoro) **può avvenire** in molti modi, ad esempio **attraverso negozi tipici** come:

- Il contratto d'appalto
- Il contratto d'opera
  - Il distacco
- La somministrazione
  - Il contratto di rete

# CONTRATTO DI APPALTO

*Art.1655 c.c.*

*Art.29, c.1 e 3, D.Lgs.276/2003*

Per **appalto** si intende il contratto con il quale una parte (**Appaltatore**) assume, con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro, a favore di un altro soggetto (**Committente/Appaltante**)

## Requisiti di un APPALTO LECITO

- ✓ Propria struttura, propria organizzazione aziendale
- ✓ Organizzazione, direzione e controllo del proprio personale addetto
  - ✓ Pluricommitenza
- ✓ Esecuzione di un intero servizio o di una intera produzione o fase autonoma di essa
- ✓ Nessun controllo o direzione diretta dell'appaltante nei confronti dei lavoratori dell'appaltatore
  - ✓ Potere disciplinare dell'appaltatore nei confronti dei propri dipendenti
- ✓ Nessuna promiscuità tra i dipendenti dell'appaltatore e i dipendenti dell'appaltante.

## **CAMBIO DI APPALTO**

Il cambio di appalto consiste in una variazione della società appaltatrice del servizio affidato a società esterna.

Il cambio di appalto non configura di per sé una operazione di trasferimento d'azienda tra società appaltatrici (qualora il nuovo appaltatore sia dotato di propria struttura organizzativa ed operativa e ove siano presenti elementi di discontinuità tali da determinare in capo allo stesso una specifica identità di impresa).

Un difforme orientamento della giurisprudenza considera tuttavia la disciplina del trasferimento d'azienda applicabile anche nella successione del contratto di appalto di un servizio, sempre che si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità, tale da rendere possibile il proseguimento, con continuità, di una specifica attività d'impresa.

La disciplina che regola gli effetti sui rapporti di lavoro in caso di cambio di appalto (così come nell'operazione primaria e principale di affidamento all'esterno di servizi e/o di produzione di beni) deriva dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (cd. *Clausola Sociale* di “subentro automatico e continuità del rapporto”). Gli adempimenti che ne derivano obbligano le Parti esclusivamente nel caso in cui sia l'appaltante che l'appaltatore applicano il medesimo contratto collettivo. Diversamente, gli effetti sui rapporti di lavoro derivanti da cambio di appalto sono generalmente concordati in sede di stipula di un Contratto Collettivo Aziendale



# SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

*Artt. 30-40 D.Lgs.81/2015*

Mediante il **contratto di somministrazione** di manodopera una parte (somministratore/APL) si obbliga, verso il corrispettivo di un “prezzo” (costo del lavoro), a fornire a un'altra (utilizzatore) prestazioni di lavoro periodiche o continuative rese da terzi, senza che tra i lavoratori forniti e l'utilizzatore si instauri un contratto di lavoro subordinato.

## **DISTACCO**

*Art.30 D. Lgs.276/2003*

Il **distacco** si realizza quando un datore di lavoro (*c.d. distaccante*), per soddisfare un proprio **interesse**, pone **temporaneamente** uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (*c.d. distaccatario*) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

## CONTRATTO DI RETE

*Art. 3 DL 5/2009 conv. in L.33/2009*

Il **contratto di rete** è una forma di aggregazione tra imprese, che prevede la collaborazione e cooperazione, mantenendo però tutte le caratteristiche di indipendenza, autonomia e specialità delle singole.

Lo **scopo** di tale contratto è quello di creare dei progetti e di perseguire **obiettivi comuni condivisi**, al fine di incrementare la competitività sui mercati (anche esteri) e la capacità innovativa

La normativa prevede che le parti predispongano un **programma di rete** - ossia un piano generale di azione volto ad accrescere la capacità innovativa e la competitività - e che poi portino a termine le attività previste nel programma.

Tali attività possono essere di **3 tipologie**:

- ❑ collaborazione tra le parti inerenti l'esercizio delle proprie imprese
- ❑ scambio tra le parti di informazioni e/o prestazioni di qualsiasi natura (commerciale, industriale, tecnica e tecnologica)
- ❑ esercizio in comune tra le parti, di una o più attività rientranti nell'oggetto delle rispettive imprese

## **I VANTAGGI del CONTRATTO DI RETE**

Costituire una rete permette di aumentare la crescita dimensionale, preservando l'autonomia giuridica ed operativa delle diverse imprese che si aggregano

# **GRUPPI DI IMPRESE, CONTRATTI DI RETE E DISTACCO**

Una questione molto importante non ancora definitivamente risolta dalla legge e oggetto di orientamenti giurisprudenziali, di prassi e dottrinali non sempre concordi tra di loro, è quella dell'istituto del distacco nell'ambito dei contratti di rete e dei gruppi di imprese.



Pur trattandosi di fattispecie regolamentate in maniera molto diversa dal punto di vista giuridico, si può ragionevolmente ritenere che per quanto riguarda la **legittimità del distacco** - in relazione al requisito essenziale dell'interesse del disaccante - , quest'ultimo insorga automaticamente nel caso dei contratti di rete, ma sussista sostanzialmente, nei fatti, anche nei gruppi di imprese.

# **TRASFERIMENTO DEL COMPLESSO AZIENDALE**

Per **trasferimento di azienda** si intende:

*“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 conservi 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”.*

Essendo irrilevante la tipologia negoziale o il provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, lo stesso può derivare da una **qualsiasi operazione societaria straordinaria**, quale la cessione, la fusione (per incorporazione o con creazione di una nuova società), la scissione, l'usufrutto, l'affitto d'azienda, la successione ereditaria, e ricorrere quando, ferma restando l'organizzazione del complesso dei beni destinati all'esercizio dell'impresa, è sostituita la persona del titolare (indipendentemente dal numero di soggetti e dal mezzo tecnico-giuridico attraverso il quale tale sostituzione viene effettuata).

In breve,

può essere sintetizzato come siano idonee ad integrare la fattispecie del trasferimento d'azienda le seguenti operazioni:

- ❖ fusione per incorporazione o con creazione di nuova società;
- ❖ cessione;
- ❖ scissione (in caso di scissione totale o parziale della società rientra nella disciplina del trasferimento d'azienda solo se il trasferimento si realizza in ogni suo elemento; non si realizza trasferimento d'azienda qualora, nell'ipotesi di scissione parziale, una società non abbia ceduto la totalità del patrimonio ma solo singoli immobili, impianti o macchinari);
- ❖ usufrutto;
- ❖ affitto d'azienda;
- ❖ franchising;
- ❖ comodato;
- ❖ conferimento d'azienda individuale in società;
- ❖ successione ereditaria;
- ❖ cessione di marchio qualora venga trasferito anche il diritto di fabbricazione e vendita esclusiva.

# TRASFERIMENTO DI RAMO DI AZIENDA

Per “**ramo d’azienda**” si intende l’articolazione funzionalmente autonoma di un’attività economica organizzata idonea allo svolgimento dell’attività d’impresa (anche mediante un’eventuale integrazione da parte del cessionario).

Caratteristica del ramo d’azienda è quindi quella di essere un’entità economica caratterizzata da stabilità nell’organizzazione, non adibita all’esecuzione di una sola opera

### **Art. 2112, comma 4 c.c.**

*Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, 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.*

## EFFETTI SUI RAPPORTI DI LAVORO CEDUTI

Effetto principale del trasferimento d'azienda è quello di garantire al lavoratore subordinato ceduto la continuità del proprio rapporto presso il cessionario, conservando tutti i diritti maturati presso il cedente al momento della cessione dell'azienda (anzianità, diritti connessi alla qualifica e alle mansioni svolte, ecc.) e la sua posizione previdenziale.

Riguardo ai **diritti di credito del lavoratore**, l'acquirente dell'azienda e chi la cede sono investiti di una speciale responsabilità solidale nei confronti dei dipendenti ceduti

(Cass. 19 Dicembre 1997 n. 12899).

Nonostante ciò, le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa possono mutare (anche *in pejus*) a seconda del contratto collettivo applicabile presso il cessionario.



Tuttavia, i lavoratori interessati dal trasferimento d'azienda potrebbero risultare impiegati non soltanto in forza di un rapporto di **lavoro subordinato**, bensì di un rapporto di altra natura (ad es. **autonomi o parasubordinati**).

**Per i primi**, qualsiasi tipologia contrattuale (ad es. contratto a tempo determinato, a tempo parziale, ecc.) prosegue automaticamente con l'impresa cessionaria senza alcuna esclusione.

**Per i secondi** occorre invece distinguere tra i rapporti inerenti l'esercizio d'impresa (es. i rapporti di agenzia), i quali si trasferiscono automaticamente dal “venditore all'acquirente” (salvo diversa pattuizione delle parti), ed i rapporti a carattere personale (es. i contratti d'opera intellettuale, co.co.co., contratti di consulenza) che invece non si trasferiscono automaticamente ma risulta necessario, per ultimare la cessione del contratto, il consenso del lavoratore ceduto.

La **sostituzione della disciplina collettiva** dell'impresa cedente con quella vigente presso l'azienda cessionaria opera solo qualora i contratti collettivi siano del medesimo livello, nazionale, territoriale o aziendale (*art. 2112, 3° comma, c.c.*); quelli di altro livello possono invece sopravvivere fino alla loro naturale scadenza.

La sostituzione non può in ogni caso avere efficacia retroattiva: al nuovo dipendente non spettano i vantaggi retributivi (premi o maggiorazioni retributive) attribuiti ai lavoratori dell'impresa cessionaria per fatti verificatosi anteriormente al trasferimento.

## **CONTRATTO COLLETTIVO APPLICABILE**

Riguardo all'individuazione della disciplina collettiva applicabile al lavoratore trasferito, diverse possono essere le ipotesi a seconda del tipo di CCNL applicato dalle aziende coinvolte nella fattispecie di trasferimento.

Per meglio comprendere le varie casistiche che potrebbero presentarsi, qui di seguito si allega una tabella riassuntiva:

<b>Cedente</b>	<b>Cessionario</b>	<b>Contratto applicabile ai lavoratori trasferiti</b>		
CCNL	Nessun contratto	CCNL del cedente fino a scadenza		
Nessun contratto	CCNL	CCNL del cessionario		
CCNL	CCNL	CCNL del cessionario		
CCNL + Contratto collettivo aziendale	CCNL	CCNL del cessionario + Contratto collettivo aziendale del cedente fino a scadenza		
CCNL + Contratto collettivo aziendale	CCNL + Contratto collettivo aziendale, nel complesso peggiorativo delle condizioni dei lavoratori	CCNL del cessionario + Contratto collettivo aziendale del cedente		
CCNL + Contratto collettivo aziendale, nel complesso peggiorativo delle condizioni dei lavoratori	CCNL + Contratto collettivo aziendale	CCNL del cessionario + Contratto collettivo aziendale del cessionario		
<b><i>Ipotesi particolare: Fusione per incorporazione</i></b>				
Azienda1 (CCNL 1)	+	Azienda 2 (CCNL 2)	→	Azienda 3 (senza CCNL di riferimento o senza dipendenti): viene concordata una disciplina transitoria con le rappresentanze sindacali, per giungere all'applicazione di un unico CCNL.

# SOSTITUZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

**Principio generale** (*Art. 2070 c.c.*): l'appartenenza ad una categoria professionale, ai fini dell'applicazione del CCNL, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.

Il datore di lavoro **iscritto** ad una associazione sindacale datoriale deve obbligatoriamente applicare il CCNL relativo all'associazione cui ha aderito.

Il datore di lavoro **non iscritto** ad alcuna associazione sindacale “teoricamente” non ha alcun obbligo di applicare il CCNL previsto per la categoria professionale di appartenenza (restano comunque fatti salvi tutti i vincoli, le tutele e gli obblighi – normativi, retributivi, contributivi e fiscali - previsti dalle leggi, dalla prassi e dalla giurisprudenza).

In definitiva, oggi, l'individuazione del CCNL da applicare è principalmente demandata ad apposito accordo aziendale sottoscritto tra le Parti Sociali: tale accordo può disporre l'applicazione, anche in modifica della situazione esistente, di altro CCNL rispetto a quello previsto per la categoria di appartenenza

*(Nota: questa è una sorta di prevalenza della pattuizione sociale rispetto alla generale disposizione del Codice Civile)*

# PROCEDURA PER IL TRASFERIMENTO DI AZIENDA

## *Informazione e consultazione sindacale*

Prima di procedere ad un trasferimento d'azienda, il cedente ed il cessionario sono tenuti ad espletare una preventiva procedura disciplinata dalla legge, di informazione e consultazione con le organizzazioni sindacali.

L'obbligo di informazione deve essere assolto almeno 25 giorni prima del perfezionamento dell'atto da cui deriva il trasferimento o della conclusione di un'intesa vincolante tra le parti, se precedente.

In caso di mancato rispetto di tale procedura sono previste importanti sanzioni (condotta antisindacale ex art. 28, L. n. 300/1970), fino alla nullità in toto del trasferimento.

La procedura va attivata ogniqualvolta nell'azienda del cedente siano in forza complessivamente più di 15 dipendenti, compreso il caso di trasferimento di ramo d'azienda (anche se i lavoratori trasferiti sono in numero uguale o inferiore a 15).

# TRASFERIMENTO DELLE AZIENDE IN CRISI

In caso di trasferimento di un'azienda in crisi, trova applicazione una speciale disciplina che deroga alla normativa sulla conservazione dei diritti dei lavoratori *ex art. 2112 c.c.* (fermo comunque restando l'obbligo di esperimento della procedura di consultazione sindacale più sopra descritto).

La disciplina in questione varia a seconda che l'attività dell'azienda, successivamente al trasferimento, prosegua o cessi.



### *Ipotesi particolare*

È ammessa la parziale deroga in materia di conservazione dei diritti dei lavoratori, per le **società in stato di crisi aziendale** non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, che abbiano fruito per oltre un anno del trattamento di integrazione salariale straordinaria in deroga con sospensione del personale a zero ore e/o per le quali sia stata accertata la condizione di insolvenza sia dal ministero dell'Economia o da un tribunale sezione fallimentare, pur non essendo ammesse alle procedure concorsuali in quanto imprese commerciali.

Le società devono però versare in stato di crisi accertato da pubblica autorità e attraverso lo strumento del trasferimento d'azienda, devono poter mantenere, almeno parzialmente, il proprio standard occupazionale (Risp. Interpello Min. Lav. 17 Dicembre 2014 n. 32).

# LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

## IL RECESSO MOTIVATO

Salvo quanto previsto per le ipotesi di libera re cedibilità, la disciplina dei licenziamenti individuali prevede la necessità di individuare un motivo a giustificazione dell'interruzione anticipata del rapporto di lavoro.

In particolare, l'art. 1 della Legge 604/1966, che norma i licenziamenti individuali, dispone che “nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato [...] il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., o per giustificato motivo”.

La normativa vigente prevede, quindi, due tipologie di licenziamenti individuali:

- licenziamento per giusta causa
- licenziamento per giustificato motivo ( soggettivo o oggettivo).

## GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO: DEFINIZIONI

Per **giusta causa** si intende un fatto grave che “non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro” (art. 2119 c.c.).

Per **giustificato motivo** si intende “un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero delle ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” (art. 3 Legge n. 604/1966).

## GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per **giustificato motivo** è riscontrabile qualora avvenga un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Questa definizione prospetta due diverse ipotesi di giustificato motivo:

- soggettivo
- oggettivo

## GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Il **giustificato motivo soggettivo** riguarda un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro (la dimostrazione del quale grava sul datore di lavoro), non così grave, tuttavia, da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso al lavoratore (salvo diversa previsione del CCNL).

Nei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, la tolleranza dell'inadempimento è indice della compatibilità di questo con la prosecuzione del rapporto di lavoro, secondo la stessa valutazione del datore di lavoro.

## GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il **giustificato motivo oggettivo** riguarda invece ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, e si collega necessariamente alla situazione dell'impresa, o all'organismo nel quale la prestazione di lavoro si colloca o alla funzionalità dell'organismo stesso.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è da considerarsi un rimedio estremo, al quale il datore di lavoro può ricorrere solo in mancanza di altre possibili misure.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provare tre elementi

*(Cass. 17 febbraio 2003, n. 2353):*

- ✓ l'effettività della ristrutturazione organizzativa;
- ✓ l'incidenza della ristrutturazione sulla prestazione svolta dal lavoratore;
- ✓ l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in mansioni diverse (c.d. repêchage).

# LICENZIAMENTI COLLETTIVI



## IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

La legge prevede l'obbligo per il datore di lavoro che proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro con propri dipendenti di esperire la procedura di licenziamento, nei seguenti casi:

- ✓ impresa che, ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, ritenendo nel corso del relativo "programma" di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i dipendenti sospesi risolve il rapporto di lavoro con tutti o parte degli stessi;
- ✓ impresa che occupi più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o di cessazione dell'attività, intimi almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive della stessa provincia ("licenziamento collettivo per riduzione del personale").

Il licenziamento collettivo coinvolge le **Organizzazioni Sindacali**, nonché gli uffici del Ministero del Lavoro.

Il licenziamento collettivo deve essere fondato e giustificato.

La legge individua nelle cause di ricorso al licenziamento collettivo:

- la riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro;
- la cessazione dell'attività.

## LA DURATA DELLA PROCEDURA

Qualora l'azienda intenda licenziare più di 10 unità lavorative, la durata massima della procedura sarà, in sede sindacale, di n.**45 giorni** a cui si aggiungono, in caso di mancato accordo, ulteriori **30 giorni** in sede amministrativa, da svolgersi presso gli organismi competenti (in genere, Assessorato al Lavoro della Regione)

## I CRITERI DI SCELTA

La scelta dei dipendenti da licenziare viene operata comparando le posizioni dei singoli dipendenti rispetto alle esigenze tecnico produttive ed organizzative aziendali.

Schematizzando, si deve tenere conto:

- dell'attività svolta (esigenze tecnico – produttive ed organizzative);
- dei carichi di famiglia;
- dell'anzianità di servizio;
- altri criteri espressamente previsti nell'Accordo aziendale.

**Ranocchi**  
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**  
consulenza del lavoro  
società tra professionisti a.r.l.

***GRAZIE***  
  
***per***  
  
***L'ATTENZIONE!!!!***

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona*