

Il fenomeno delle esternalizzazioni

La definizione “economica”

L'outsourcing (o esternalizzazione) può definirsi
“l'insieme delle pratiche adottate dalle imprese di ricorrere ad altre imprese per lo svolgimento di alcune fasi del proprio processo produttivo o fasi dei processi di supporto”

La definizione “giuridica”

Il fenomeno c.d. di "outsourcing" comprende tutte le possibili tecniche mediante le quali un'impresa dismette la gestione diretta di alcuni segmenti dell'attività produttiva e dei servizi estranei alle competenze di base (c.d. *core business*). Ciò può fare, tra l'altro, sia appaltando a terzi l'espletamento del servizio, sia cedendo un ramo di azienda. La scelta tra le varie alternative è rimessa all'insidacabile valutazione dell'imprenditore, a norma dell'art. 41 Cost..

- Cassazione 2 ottobre 2006 n. 21287 -

I perché di una crescente diffusione

In tale modo l'azienda tende a concentrare le risorse sul proprio *core business* , affidando all'esterno tutte le attività per le quali l'organizzazione non ha una vocazione imprenditoriale, o non rinviene specifiche esigenze strategiche, ovvero non dispone di particolari capacità.

I perché di una crescente diffusione

I benefici che l'impresa tende, tra gli altri, a conseguire sono:

- ✓ la rifocalizzazione sulle competenze distintive
- ✓ l'incremento del livello di specializzazione nello svolgimento di alcune attività
- ✓ la riduzione dei costi
- ✓ il conseguimento di una maggiore flessibilità
- ✓ la diminuzione dei costi
- ✓

La strumentazione giuridica

L'esternalizzazione si può realizzare attraverso differenti strumenti. I principali sono:


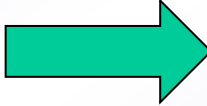
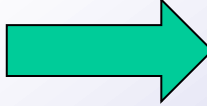
- il trasferimento di ramo d'azienda
- la cessione di contratti
- il contratto di appalto
- il contratto di subfornitura

Il trasferimento d'azienda tra legislazione italiana e norme comunitarie

La fonte originaria: l'art. 2112 cod.civ

- Continuazione del rapporto con l'acquirente in caso di “mancata disdetta in tempo utile” da parte dell'alienante
- Conservazione dei diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente al trasferimento
- Responsabilità solidale dell'acquirente limitata ai debiti dell'alienante conosciuti dall'acquirente al momento del trasferimento o risultanti dai libri contabili

Le tre direttive comunitarie e le modifiche apportate alla normativa italiana

- Direttiva 77/187/CE  Legge 29 dicembre 1990 n. 428
- Direttiva 98/50/CE  D.Lgs. 2 febbraio 2001 n. 18
- Direttiva 2001/23/CE  D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (art. 32)

Il “nuovo” art. 2112 cod.civ

- Continuazione del rapporto con il cessionario
- Conservazione di tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro e non più solo di quelli legati all’anzianità
- Solidarietà passiva estesa a tutti i debiti dell’alienante a prescindere dalle risultanze dai libri contabili ovvero dalla conoscenza o conoscibilità degli stessi da parte dell’acquirente
- Limitazioni alla liberazione dell’alienante dai debiti in questione

Il “nuovo” art. 2112 cod.civ

- Applicazione da parte del cessionario dei trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi vigenti salvo che siano sostituiti da altri (del medesimo livello) applicabili
- Legittimità del recesso del lavoratore per giusta causa in presenza di sostanziali modifiche
- Non individuabilità del trasferimento quale motivo del licenziamento

Nozione di trasferimento di
“azienda” e di “parte di
azienda”

La nozione di “trasferimento”

Trasferimento = **qualsiasi operazione che**, in seguito a cessione contrattuale o fusione, **comporti il mutamento nella titolarità** dell'azienda o del ramo d'azienda 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.

Il “trasferimento”

Il trasferimento si realizza indipendentemente dallo strumento giuridico utilizzato, potendo la fattispecie realizzarsi attraverso le più svariate tipologie contrattuali (cessione contrattuale in senso lato, fusione, usufrutto, affitto...)



quello che conta è l'effetto di sostituire un soggetto ad un altro nella titolarità dell'attività

La nozione di “azienda”

Azienda = attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità



è una nozione più ampia rispetto a quella contenuta nell'art. 2555 cod.civ. che definisce l'azienda come *complesso dei beni organizzati* dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa

La nozione di “azienda”



i beni materiali non sono presupposto indefettibile della nozione di azienda, dovendosi valutare alla stregua del requisito dell'organizzazione, vale a dire di quel particolare modo di essere dei beni aziendali, che li rende idonei all'esercizio di un'attività produttiva

La nozione di “parte” dell’azienda

Parte dell’azienda = articolazione **funzionalmente autonoma** di un’attività economica organizzata, **identificata** come tale dal cedente e dal cessionario **al momento del suo trasferimento**

La novità

La valutazione dell'autonomia funzionale in capo alla parte di azienda trasferita può anche avvenire al momento del trasferimento ad opera dei due soggetti contraenti



Viene meno il requisito della preesistenza dell'autonomia funzionale in capo alla parte di azienda trasferita

La posizione della giurisprudenza

Ai sensi dell'art. 2112 c.c. per "ramo d'azienda" deve intendersi ogni entità economica organizzata, la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, **il che presuppone una preesistente entità produttiva funzionalmente autonoma** e non anche una struttura creata *ad hoc* in occasione del trasferimento o come tale unicamente identificata dalle parti del negozio traslativo.

- Cassazione 15 aprile 2014 n. 8757 -

La posizione della giurisprudenza

Un complesso di servizi - privi di struttura aziendale autonoma e preesistente - consistenti nella gestione e manutenzione di strutture informatiche e nell'assistenza tecnica, che restino disomogenei per funzioni svolte e professionalità coinvolte, non integrati tra loro e privi di coordinamento unitario, non integra un ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., senza che assuma rilievo, al fine di ravvisare un valido fenomeno traslativo, la mera decisione, assunta dal cedente, di unificare alcuni beni e lavoratori...

La posizione della giurisprudenza

.... affidando a questi un'unica funzione al momento del trasferimento, la cui considerazione in termini di sufficienza si porrebbe in contrasto sia con le direttive Ce n. 1998/50 e 2001/23 - che richiedono già prima di quest'atto "un'entità economica che conservi la propria identità" - sia con gli artt. 4 e 36 Cost., che impediscono di rimettere discipline inderogabili di tutela dei lavoratori ad un mero atto di volontà del datore di lavoro, insindacabile per l'assenza di riferimenti oggettivi.

- Cassazione 27 maggio 2014 n. 11832-

La posizione della giurisprudenza

L'interpretazione dell'art. 2112 c.c. secondo la quale il "ramo d'azienda" presuppone una preesistente entità produttiva funzionalmente autonoma, trova conferma anche nella sentenza della Corte di Giustizia del 6 marzo 2014, in C-458/12, che ha ribadito, ai fini dell'applicazione della direttiva 2001/23/CE del 12 marzo 2001, **la necessità, anteriormente la trasferimento, di una sufficiente autonomia funzionale della quota d'impresa ceduta.**

La giurisprudenza comunitaria

La Corte di Giustizia, con sentenza del 6 marzo 2014, C-458/12, ha ripercorso il proprio consolidato orientamento, secondo il quale:

- per stabilire se sussiste un “trasferimento” dell’impresa, ai sensi dell’art. 1 par. 1 della direttiva 2001/23, il criterio decisivo è quello di accertare se l’entità in questione **conservi la propria identità** dopo essere stata rilevata dal nuovo datore di lavoro

La giurisprudenza comunitaria

- tale trasferimento deve riguardare **un'entità economica organizzata in modo stabile**, la cui attività non si limiti all'esecuzione di un'opera determinata. Costituisce un'entità siffatta qualsiasi complesso organizzato di persone e di elementi, il quale consenta l'esercizio di un'attività economica che sia finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo e sia sufficientemente strutturata ed autonoma

La giurisprudenza comunitaria

- ai fini dell'applicazione della direttiva, l'entità economica in questione deve in particolare, **anteriamente al trasferimento**, godere di un'autonomia funzionale sufficiente, là dove la nozione di autonomia si riferisce ai poteri, riconosciuti ai responsabili del gruppo di lavoratori considerato, di organizzare, in modo relativamente libero e indipendente, il lavoro nell'ambito di tale gruppo e, più specificamente, di impartire istruzioni e distribuire compiti ai lavoratori subordinati appartenenti al gruppo medesimo

La giurisprudenza comunitaria

“L’art. 1 par. 1 della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che non osta ad una normativa nazionale la quale, in presenza di un trasferimento di una parte di impresa, consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nell’ipotesi in cui la parte di impresa in questione non costituisca un’entità funzionalmente autonoma preesistente al suo trasferimento.”

Informazione e consultazione sindacale. Procedura e tempistiche

Obbligo comunitario

La direttiva comunitaria n. 187 del 1977 prevedeva in caso di trasferimento d'azienda una procedura di informazione e consultazione sindacale, obbligo cui l'Italia ha provveduto solo nel 1990 con l'art. 47 della Legge n. 428, poi novellato con il D.Lgs. n. 18/2001, in conformità alle successive direttive comunitarie.

L'informazione: i destinatari

Per le aziende o rami d'azienda **con più di 15 addetti** cedente e cessionario devono dare **comunicazione scritta** dell'intenzione di procedere al trasferimento alle **RSA/RSU** delle unità produttive interessate ed ai **sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo** applicato nelle imprese oggetto dell'operazione.

L'informazione: i destinatari

In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei **sindacati comparativamente più rappresentativi** e può essere assolto da cedente e cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione: il contenuto

L'informazione deve riguardare:

- ✓ la data o la data proposta del trasferimento
- ✓ i motivi del programmato trasferimento d'azienda
- ✓ le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori
- ✓ le eventuali misure nei confronti di questi ultimi

L'informazione: la tempistica

La comunicazione dell'intenzione di trasferire un'azienda o un ramo di essa deve essere data almeno 25 giorni prima che:

✓ sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento

ovvero

✓ sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente

L'informazione: la tempistica

“25 giorni **prima che sia perfezionato l'atto** da cui deriva il trasferimento”



il dies a quo da cui decorrono i 25 giorni può individuarsi nella data in cui viene effettuata **l'iscrizione del contratto traslativo nel registro delle imprese**, in quanto con tale iscrizione si dà pubblicità ai terzi dell'avvenuto trasferimento d'azienda

L'informazione: la tempistica

“25 giorni prima che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente”



per “vincolante” deve ritenersi qualsiasi “atto definitivo o stabile nel tempo che costituisca una manifestazione di volontà immodificabile o irretrattabile del cedente e del cessionario e come tali idoneo a produrre effetti reali traslativi”

L'informazione: la tempistica



nell'ambito dell'intesa preliminare e prodromica all'iscrizione nel registro delle imprese rientra il solo negozio giuridico con cui l'azienda – mediante atto pubblico – viene alienata o concessa in affitto o in usufrutto

- Nota Ministero del Lavoro 31 maggio 2001 -

L'esame congiunto

A fronte dell'informazione suddetta, le RSA/RSU ovvero le organizzazioni sindacali **possono** formulare entro i 7 giorni successivi la richiesta di esame congiunto



cedente e cessionario **devono** avviare l'esame congiunto entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta

L'esame congiunto



decorsi 10 giorni dall'inizio della fase di esame congiunto, anche in assenza di accordo, **la procedura** di consultazione **si intenderà** in ogni caso **esperita**.

Antisindacalità

Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti per l'informazione e la consultazione, costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 Statuto dei Lavoratori, pur non inficiando la validità dell'atto e quindi il trasferimento.

Gli effetti del trasferimento sui lavoratori

Continuità del rapporto di lavoro

Il rapporto dei lavoratori occupati nell'azienda o nel ramo d'azienda oggetto del trasferimento prosegue **senza soluzione di continuità** con il cessionario



sostituzione automatica di un soggetto ad un altro nella titolarità del rapporto di lavoro

Continuità del rapporto di lavoro

L'art. 2112 c.c. garantisce al lavoratore la **conservazione di tutti i diritti** derivanti dal rapporto con il cedente, nonché la conservazione dell'anzianità di servizio maturata e dei diritti alla stessa collegati

Tutele occupazionali

Il trasferimento di azienda **non costituisce** di per sé **motivo di licenziamento.**



L'eventuale licenziamento non potrà prescindere dalla sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo ai sensi della disciplina limitativa del licenziamento.

Tutele occupazionali

A fronte di una **modifica sostanziale** (in peius) delle condizioni di lavoro **nei tre mesi successivi** al trasferimento d'azienda, il lavoratore può dimettersi **per giusta causa** con effetto immediato e diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il contratto collettivo applicabile

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali **vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi del medesimo livello** applicabili all'impresa del cessionario

Il contratto collettivo applicabile

Sull'avvicendamento di contratti di pari livello, il Tribunale di Torino ha ritenuto l'accordo collettivo aziendale applicato da Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A. qualificabile come contratto di pari livello rispetto al CCNL Metalmeccanici, in virtù dell'adesione a tale accordo aziendale di associazioni sindacali ampiamente rappresentative, della sua "ampiezza ed esaustività del tutto simile ad un qualsiasi altro CCNL" e del fatto che fosse, seppur in maniera indiretta, ampiamente condiviso dalla maggioranza dei lavoratori.

La garanzia dei crediti del lavoratore

Il cedente ed il cessionario sono, **obbligati in solido** per tutti i crediti che il lavoratore vantava al tempo del trasferimento d'azienda

salvo che

il lavoratore consenta la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c.

- art. 2112 co. 2 -

I diritti dei lavoratori nel trasferimento di aziende in crisi

L'art. 47 Legge 128/1990

L'articolo 47 della L. n.428/90, nella versione antecedente alle modifiche apportate a seguito della sentenza della Corte di Giustizia, stabiliva **l'esclusione dell'applicazione dell'art. 2112 c.c.** nei confronti dei lavoratori trasferiti nel caso di trasferimento di aziende di cui **il CIPI aveva accertato lo stato di crisi.**

L'intervento della Corte di Giustizia

La Corte di Giustizia delle Comunità Europee con la sentenza C-561/07 dell'11 giugno 2009, ha condannato l'Italia poiché il disposto dell'art. 47, comma 5, della Legge 428/90, assimilando impropriamente l'ipotesi di crisi d'impresa a quella di impresa sottoposta a procedura concorsuale, in caso di trasferimento d'azienda privava i lavoratori delle garanzie previste dalla Direttiva 2001/23.

La modifica dell'art. 47

Viene mantenuta in vigore la previsione di esclusione dell'applicabilità dell'art.2112 c.c. alle situazioni di insolvenza dell'impresa, ma viene esclusa dalla lista di tali situazioni il riferimento alle aziende o unità produttive delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale

L'introduzione del comma 4 bis

- In attuazione alla sentenza, la legge 20 novembre 2009, n.166 ha modificato l'art.47 della L. n.428, inserendo il **comma 4 bis**.



Laddove il trasferimento avvenga in specifiche ipotesi di crisi e **qualora le parti sociali raggiungano un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione** *“l'art. 2112 c.c. trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo”*

Art. 47 comma 4 bis

L'accordo sindacale può definire i confini di applicabilità dell'art. 2112 c.c. qualora il trasferimento riguardi aziende per le quali

- ✓ sia stato accertato lo stato di crisi aziendale (art.2, co.5, lett.c), legge 12 agosto 1977, n.675)
- ✓ sia stata disposta l'amministrazione straordinaria (D.Lgs. 8 luglio 1999, n.270), in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività
- ✓ vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo
- ✓ vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione del debito

Art. 47 comma 5

Nei casi in cui il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata, **non trova applicazione l'art. 2112 c.c..**

Art. 47 comma 5

- La mancata applicazione dell'art.2112 è condizionata alla stipula di un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione.
- L'accordo può 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

Art. 47 comma 6

Per i lavoratori che non passano alle dipendenze del cessionario (acquirente, affittuario, subentrante) è previsto un **diritto di precedenza** nelle assunzioni che quest'ultimo effettui entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il maggior periodo stabilito dagli accordi collettivi.

Il trasferimento d'azienda nella giurisprudenza

Il trasferimento di “un gruppo di dipendenti”

Non sussiste un vero trasferimento di ramo d'azienda, ma solo di servizi, se l'operazione intercorsa fra cedente e cessionario riguarda soprattutto la manodopera, senza una struttura dirigenziale in grado di pianificare e gestire le attività. [...] Seppure un'azienda (o un ramo d'azienda) possa comprendere anche beni immateriali, non può tuttavia ridursi solo ad essi, posto che la stessa nozione di azienda (art. 2555 C.C.) postula la necessità di beni materiali organizzati fra loro in funzione dell'esercizio dell'impresa, di fatto impossibile in totale assenza di strutture fisiche, per quanto modeste le stesse siano

Il trasferimento di “un gruppo di dipendenti”

È configurabile il trasferimento di un ramo di azienda nel caso in cui la cessione abbia ad oggetto anche solo un gruppo di dipendenti **stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, la cui capacità operativa sia assicurata dal fatto di essere dotati di un particolare "know how"** (o, comunque, dall'utilizzo di "copyright", brevetti, marchi, etc)

- Cassazione 7 marzo 2013 n. 5678 -

Cessione del pacchetto azionario o di quote

Il trasferimento del pacchetto (azionario o di quote) di maggioranza di controllo di una società non incide sull'autonoma soggettività giuridica delle società interessate e **non vale ad integrare il passaggio della titolarità dell'azienda dall'una all'altra società** ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., non determinando, in definitiva, la sostituzione di un soggetto giuridico ad un altro nella titolarità dei rapporti pregressi.

- Cassazione 12 marzo 2013 n. 6131 -

Pluralità di atti di cessione

E' configurabile un trasferimento anche nell'ipotesi in cui non ricorra un unico atto di cessione, ma il trasferimento si realizzi con una pluralità di contratti, anche se succedutisi in un certo arco di tempo

- Cassazione n. 4010/1998 -

Cessazione del rapporto di affitto

L'art. 2112 c.c, che regola la sorte dei rapporto di lavoro in caso di trasferimento d'azienda, trova applicazione – ove rimanga immutata l'organizzazione dei beni aziendali, con lo svolgimento della medesima attività – in tutte le ipotesi in cui il cedente sostituisca a sé il cessionario, senza soluzione di continuità, **anche nel caso di restituzione all'originario cedente dell'azienda da parte del cessionario per cessazione del rapporto di affitto.**

Rilevanza dell'affidabilità del cessionario

L'evento della cessione di azienda è certamente in grado di incidere fortemente sui diritti dei lavoratori, in particolare sull'occupazione sicché il legislatore, con l'art. 2112 c.c., e con la L. n. 428 del 1990, art. 47, ha predisposto una serie di cautele, che vanno dalla previsione della responsabilità solidale del cedente con il cessionario, in relazione ai crediti maturati dai dipendenti, all'intervento delle organizzazioni sindacali, non ponendo alcun limite, nel rispetto dell'art. 41 Cost..

Rilevanza dell'affidabilità del cessionario

Ne consegue che la validità della cessione **non è condizionata alla prognosi della continuazione dell'attività produttiva**, e, di conseguenza, all'onere del cedente di verificare le capacità e potenzialità imprenditoriali del cessionario.

Trasferimento e frode alla legge

L'affitto o la cessione del ramo d'azienda è nulla allorquando l'unico obiettivo per il quale è stata realizzata è stato quello di aggirare, attraverso lo spezzettamento dell'impresa, la tutela ex art. 18 della Legge 300/1970. In altre parole, nel caso di specie, il contratto di cessione viene considerato come concluso in frode alla legge.

- Cassazione 7 febbraio 2008 n. 2874 -

La sorte degli “usi”

L'uso aziendale, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo del datore di lavoro, agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, sostituendo alle clausole contrattuali e a quelle collettive in vigore quelle più favorevoli dell'uso aziendale.

La sorte degli “usi”

Ne consegue che il diritto riconosciuto dall'uso aziendale **non sopravvive al mutamento della contrattazione collettiva** conseguente al trasferimento di azienda, posto che operando come una contrattazione integrativa aziendale subisce la stessa sorte dei contratti collettivi applicati dal precedente datore di lavoro e non è più applicabile presso la società cessionaria dotata di propria contrattazione integrativa.

Licenziamento intimato dal cedente

In tema di trasferimento d'azienda, l'effetto estintivo del licenziamento illegittimo intimato in epoca anteriore al trasferimento medesimo, in quanto meramente precario e destinato ad essere travolto dalla sentenza di annullamento, comporta che il rapporto di lavoro ripristinato tra le parti originarie si trasferisce, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., in capo al cessionario.

- Cassazione 16 dicembre 2014 n. 26401 -

Nullità della cessione e cessazione del rapporto

La nullità della cessione di ramo d'azienda produce il diritto al risarcimento del danno a favore del lavoratore che, nonostante la dichiarazione giudiziale di nullità, non sia stato ammesso a riprendere il lavoro nell'impresa cedente. Questo diritto tuttavia non sussiste qualora lo stesso lavoratore abbia accettato l'estinzione dell'unico rapporto di lavoro, di fatto proseguito con l'impresa cessionaria, sottoscrivendo insieme a quest'ultima un verbale di messa in mobilità.

- Cassazione 2 aprile 2015 n. 6755 -

Inefficacia della cessione: interesse del lavoratore

Sussiste l'interesse del lavoratore a far accertare in giudizio che un determinato complesso di beni, oggetto di trasferimento, non integra un ramo d'azienda e, dunque, a far dichiarare – in assenza del proprio consenso – l'inefficacia della cessione nei suoi confronti in quanto il mutamento della persona del debitore non è indifferente per il creditore, dal momento che la solidarietà tra cedente e cessionario prevista dall'art. 2112 c.c. ha per oggetto solo i crediti del lavoratore ceduto “esistenti” al momento del trasferimento dell'azienda e non quelli futuri, onde è configurabile un pregiudizio a carico del lavoratore in caso di cessione a soggetto meno solvibile

Obbligo di parificazione con i dipendenti della cessionaria?

La garanzia apprestata all'art. 2112 c.c. ai diritti derivanti dal rapporto di lavoro non implica anche la parificazione a tutti gli effetti con i dipendenti già in servizio presso l'impresa cessionaria cosicché non è precluso alla disciplina contrattuale operante presso quest'ultima di accordare rilevanza, ai fini della regolamentazione di sviluppi di carriera presso questa realtà aziendale, all'esperienza professionale, intesa non come mera anzianità di servizio ma intermini di professionalità acquisita nella medesima organizzazione aziendale e valutata insindacabilmente in sede di accordi negoziali collettivi