

TRASFERIMENTO D'AZIENDA: interpretazione statica o interpretazione dinamica dei contratti collettivi?

Nell'ambito della presente tematica, di particolare interesse per tutti gli imprenditori che intendano cedere un ramo d'azienda o trasferire un proprio stabilimento all'estero, sorge prima di tutto una domanda: un imprenditore con più dipendenti al quale viene trasferito uno stabilimento deve necessariamente applicare le condizioni di lavoro risultanti dai contratti collettivi successivi al detto trasferimento?

La fattispecie

Un imprenditore, non inserito nell'organizzazione dei datori di lavoro che aveva applicato il contratto collettivo, optava per l'inserimento nei contratti di lavoro dei propri dipendenti di una clausola di rinvio a tale contratto; successivamente, lo stabilimento dell'imprenditore cedente veniva trasferito e l'imprenditore (o il datore di lavoro) cessionario riteneva di non essere costretto ad applicare le condizioni di lavoro, quali l'aumento di salario etc., risultanti dalle modifiche del contratto collettivo successive al trasferimento.

Premessa.

Le clausole di rinvio al contratto collettivo possono essere qualificate "statiche" cioè riferirsi solo ai diritti ed agli obblighi stabiliti dal testo del contratto collettivo vigente alla data del trasferimento d'impresa, oppure "dinamiche", cioè attinenti anche agli sviluppi futuri dei contratti con conseguenti modifiche di tali diritti ed obblighi.

Ordinamento italiano.

In Italia, in base al principio dell'autonomia privata, le parti del contratto di lavoro tendono ad inserirvi clausole di rinvio dinamico con lo scopo di rafforzare l'efficacia dei contratti collettivi; in che cosa consistono, nella pratica, le clausole di rinvio dinamico?

Si tratta di clausole che vengono adottate al momento dell'assunzione di un lavoratore dipendente, con cui il datore di lavoro e lo stesso lavoratore stabiliscono che il rapporto di lavoro sarà regolato anche dalla disciplina contenuta nei successivi contratti collettivi individuati sulla base di un determinato criterio selettivo indicato dalla clausola.

Il problema principale che sorge è il seguente: come tutelare la libertà di impresa dell'imprenditore cessionario al quale viene trasferito il ramo d'azienda o uno stabilimento? Può lo stesso datore di lavoro cessionario contrattare gli elementi che determinano le condizioni di lavoro dei suoi dipendenti?

Secondo l'orientamento giurisprudenziale dominante nell'ambito dell'Unione Europea, la clausola di rinvio c.d. dinamica non determina un conflitto con la libertà d'impresa, purchè sussista la possibilità, per il datore di lavoro cessionario, di apportare cambiamenti, sia consensuali che unilaterali.

Quindi, per quanto concerne la possibilità di sostituire la contrattazione collettiva, nel nostro ordinamento la tutela che la legge prevede per i lavoratori in caso di

trasferimento d'impresa è rappresentata dal terzo comma dell'art.2112 c.c., in base al quale “ 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 applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente tra contratti collettivi del medesimo livello.”

Considerazioni finali.

Si ritiene che l'interpretazione dinamica dei contratti collettivi debba prevalere, atteso che, in tal modo, vengono meglio salvaguardati non solo la libertà d'impresa, ma anche i diritti dei lavoratori dipendenti, i quali dai contratti di lavoro successivi al trasferimento potrebbero ottenere una maggiore tutela ed ulteriori benefici.

Pesaro, lì 6.7.2018

Avv. PAOLA COMANDINI