

Roma, 10 aprile 2012



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0006867

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro*

Oggetto: CIGS – lavoratori beneficiari in caso di trasferimento d'azienda.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello a questa Direzione per conoscere se, ai fini dell'anzianità necessaria per accedere agli ammortizzatori sociali, ivi compresa la CIG in deroga, per l'anzianità dei lavoratori occupati presso aziende interessate da procedure rientranti nel disposto dell'art. 2112 c.c., si deve tener conto della data di prima assunzione in quanto, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua ad ogni effetto.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Occorre anzitutto ricordare che, per usufruire degli ammortizzatori sociali devono sussistere condizioni oggettive legate alle vicende aziendali nonché alcuni requisiti soggettivi in capo ai lavoratori interessati, tra i quali una durata minima dell'anzianità di servizio.

Così, ad esempio, ai fini dell'accesso alla CIGS, occorre la sussistenza di un valido rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della azienda e almeno 90 giorni di anzianità di servizio presso l'azienda richiedente il trattamento (si veda in tal senso l'art. 8, comma 3, L. n. 160/1988 e INPS circ. n. 171/1988). Invece, per quanto riguarda la mobilità, la relativa indennità spetta ai lavoratori in possesso di una anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di effettivo lavoro (art. 16, comma 1, L. n. 223/1991).

La durata del rapporto di lavoro con l'azienda risulta, pertanto, requisito essenziale per l'erogazione della prestazione e, in caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., ai fini del raggiungimento di tale requisito soggettivo, si deve tenere conto anche dell'anzianità maturata presso l'azienda di provenienza.

Va, infatti, precisato che, a norma dell'art. 2112 c.c., anche se si verifica il trasferimento dell'azienda, **il rapporto di lavoro continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato con il cedente.**

In altre parole, nell'ipotesi disciplinata dall'art. 2112 c.c. muta il titolare dell'azienda senza che la modificazione soggettiva del datore di lavoro comporti alterazioni nell'ambito dei rapporti di lavoro già stipulati.

Ciò sta a significare che il lavoratore “conserva” le prestazioni soggettive che trovano fondamento nell'originario contratto di lavoro, i diritti acquisiti e maturati nel proprio patrimonio e il complessivo regolamento negoziale del rapporto di lavoro senza che i motivi che hanno spinto l'impresa alla cessione influiscano negativamente sul rapporto di lavoro dei dipendenti della stessa, anche – e a maggior ragione – in caso di crisi aziendale.

La continuità del rapporto di lavoro deve essere considerata, pertanto, come tutela che opera sia sul piano individuale che sostanziale del dipendente. In tale contesto la salvaguardia di tutti i diritti del lavoratore conferiti dal contratto o dal rapporto di lavoro comporta, tra l'altro, il mantenimento dell'anzianità di servizio maturata utile, ad esempio, per il calcolo del TFR o per la maturazione delle ferie e, per quanto attiene la questione proposta dall'interpellante, anche per l'accesso alle prestazioni a sostegno del reddito.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

CC - 1471