

Tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento della proprietà di un'impresa

SINTESI DI:

[Direttiva 2001/23/CE sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento della proprietà di un'impresa](#)

SINTESI

CHE COSA FA LA PRESENTE DIRETTIVA?

Stabilisce i diritti dei lavoratori a livello dell'UE in casi di trasferimento della proprietà dell'impresa in cui lavorano, nonché gli obblighi di cedenti e cessionari.

PUNTI CHIAVE

Ambito di applicazione

La direttiva si applica a tutti i tipi di rapporto di lavoro, senza distinzioni per quanto riguarda:

- ___ il numero di ore di lavoro prestate o da prestare;
- ___ il tipo di contratto di lavoro (a durata indeterminata, determinata o interinale).

Si applica a tutte le imprese, pubbliche o private, che esercitano un'attività economica a scopo lucrativo o non lucrativo.

Trasferimento della proprietà

- ___ Il trasferimento della proprietà può risultare da una cessione contrattuale o da una fusione.
- ___ La persona o l'impresa destinataria del trasferimento diventa il datore di lavoro dell'impresa a essa trasferita.

Trasferimento del rapporto di lavoro

- ___ Il trasferimento di un'impresa **non costituisce un motivo di licenziamento**. I licenziamenti possono unicamente intervenire per ragioni economiche, tecniche o di organizzazione.
- ___ Quando la proprietà viene trasferita i lavoratori mantengono i propri diritti e obblighi, legati all'esistenza di un contratto di lavoro o di un rapporto di lavoro.
- ___ I termini e le condizioni di lavoro dei dipendenti vengono mantenute per la durata di validità del [contratto collettivo](#) dell'impresa trasferita. Tuttavia, tale periodo può essere limitato dai governi nazionali, ma **non può essere inferiore a un anno**.
- ___ I diritti e gli obblighi dei lavoratori, esistenti a titolo dei [regimi complementari di protezione sociale](#), **non vengono trasferiti**. Tuttavia, i governi nazionali possono prendere misure per proteggere i diritti alle prestazioni di vecchiaia acquisiti a titolo di tali regimi.
- ___ I diritti e gli obblighi dei lavoratori non vengono mantenuti quando il trasferimento avviene nel corso di una [procedura fallimentare o d'insolvenza](#). I

governi nazionali possono prendere tutte le misure necessarie per evitare ricorsi abusivi a procedure d'insolvenza, miranti a privare i lavoratori dei loro diritti.

Rappresentanti dei lavoratori

__Al momento del trasferimento, i rappresentanti dei lavoratori mantengono le loro funzioni finché non sia possibile un loro rinnovo. I lavoratori devono continuare ad essere rappresentati, anche in caso di procedura fallimentare o d'insolvenza.

__I rappresentanti sindacali devono essere consultati prima dell'adozione di misure riguardanti i lavoratori.

__Il precedente e il nuovo datore di lavoro devono informare per tempo i lavoratori o i loro rappresentanti:

__ della data fissata o proposta per il trasferimento;

__ dei motivi del trasferimento;

__ delle conseguenze giuridiche, economiche e sociali del trasferimento per i lavoratori;

__ di qualsiasi misura prevista nei confronti dei lavoratori.

__Se nel paese dell'UE interessato esiste un'istanza di arbitrato, l'obbligo d'informazione e consultazione può essere limitato ai casi in cui il trasferimento determini svantaggi per una parte importante dei lavoratori.

CONTESTO

[Condizioni di lavoro: trasferimento di imprese.](#)

ATTO

Direttiva [2001/23/CE](#) del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti

RIFERIMENTI

Atto	Data di entrata in vigore	Data limite di trasposizione negli Stati membri	Gazzetta ufficiale dell'Unione europea
Direttiva 2001/23/CE del Consiglio	11.4.2001	16.2.1979	GU L 82 del 22.3.2001, pagg. 16-20

Le modifiche successive alla direttiva [2001/23/CE](#) sono state integrate nel testo di base. La presente [versione consolidata](#) ha solo valore documentale.