



SPORTELLLO LETTORI

Per le vostre domande potete scrivere a:

REDAZIONE IL MONDO
Via A. Rizzoli 8 - 20132 Milano
Fax 02/2584.3880 - E-mail:
ilmondo.professionihelp@rcs.it
Le risposte sono fornite
con la collaborazione del sito
www.professionisti.it

L'affitto del ramo di azienda ha dei tempi precisi

Siamo un'azienda metalmeccanica di 50 dipendenti e stiamo valutando l'ipotesi di trasferimento (o di un affitto) di un ramo d'azienda a un altro soggetto giuridico. Qual è il corretto comportamento da tenere nei confronti dei lavoratori?

V.N., via e-mail

Entrambe le fattispecie sopracitate, sia la cessione sia l'affitto, sono regolate dall'articolo 2112 del Codice civile. Precedentemente all'operazione di trasferimento le parti devono darne comunicazione per iscritto alle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) e ai sindacati di categoria stipulanti il Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) applicato alle imprese interessate almeno 25 giorni prima della data prevista (o presunta), con tutte le informazioni sui motivi e le eventuali misure previste per i lavoratori (trasferimenti, licenziamenti individuali o collettivi, Cassa integrazione, eccetera). Entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione avverrà un esame congiunto (cedente, cessionario, rappresentanze sindacali) che si esaurirà entro dieci giorni. Va precisato che questa operazione non legittima il licenziamento e i lavoratori «ceduti» conservano presso il cessionario tutti i diritti che avevano acquisito (anzianità, superminimo, ferie maturate, ecc.). Ciò non esclude, per cedente e cessionario, la possibilità di effettuare licenziamenti collettivi per riduzione di personale. Qualora il cessionario applicasse un Ccnl differente da quello del cedente, dovrà fare molta attenzione all'applicazione di un corretto livello di inquadramento, ferma restando l'irriducibilità della retribuzione percepita dal lavoratore.

Claudio Zaninotto, Studio Associato dott. Claudio Zaninotto e Rag. Mariella Villani, Garlasco (Pavia)

Secondo lavoro per il dipendente: è possibile?

Un lavoratore dipendente che ha in essere un rapporto di lavoro full time (40 ore settimanali), può stipulare un nuovo ulteriore contratto di lavoro dipendente con una società terza? Se sì per quante ore settimanali?

Mario Salvin, Vicenza

Dobbiamo tenere in considerazione le regole generali che guidano la prestazione lavorativa dipendente. E cioè che, ai sensi dell'articolo 3 del Decreto legislativo n. 66 del 2003, l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore nell'arco della settimana; che l'orario settimanale, sia in presenza o meno di Contratto collettivo nazionale di lavoro, non può comunque superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di sette giorni in media, su un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi; e che l'articolo 7 dello stesso Decreto legislativo n. 66 del 2003 fissa per legge il diritto del lavoratore a un periodo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore. Tutto ciò considerato, benché non esista alcun divieto formale ad avere contemporaneamente più rapporti di lavoro (dipendente) è comunque necessario il rispetto di tutte le norme indicate nella loro generalità e rispetto alla sommatoria dei diversi lavori svolti. Pertanto, il limite massimo complessivo settimanale è quello di 48 ore di lavoro, calcolate come media su un periodo non superiore a quattro mesi (o a quanto previsto dal Ccnl). Quindi il lavoratore dipendente di cui al quesito, che ha già un contratto regolare da 40 ore settimanali, potrà legittimamente stipulare al massimo un secondo contratto, part-time, con un massimo di otto ore settimanali.

Dott. Gianluca Anselmi
Studio Anselmi, Milano

Le conseguenze del concordato

Sono amministratore di una società che si trova in stato di crisi e supera i limiti dimensionali per la dichiarazione di fallimento. Ho la possibilità di proporre un concordato preventivo: che effetti ha o avrebbe sulle procedure esecutive avviate nei confronti della società?

Arrigo.BI. via e-mail

L'imprenditore che supera i limiti dell'articolo 1 per la dichiarazione di fallimento ha la possibilità di presentare, ai sensi dell'art. 160 della legge fallimentare, domanda di concordato preventivo nel caso in cui si trovi in stato di insolvenza o di crisi. Dalla data di presentazione della domanda di concordato preventivo e fino al momento in cui il decreto di omologazione del concordato preventivo diventa definitivo, i creditori per titolo o causa anteriore al decreto non possono, sotto pena di nullità, iniziare o proseguire azioni esecutive sul patrocínio del debitore.

Avv. Nicola Soldati
Studio Legale Soldati, Modena