



## ANGOLO LEGALE SVIZZERA

di Riccardo Geiser

# IL TRASFERIMENTO DI UN RAMO D'AZIENDA

Se una società svizzera trasferisce un ramo d'azienda a un'altra società, il Codice delle obbligazioni svizzero (CO) prevede il passaggio 'automatico' dei dipendenti interessati.

Il trasferimento di un ramo d'azienda fondamentale si manifesta sia sotto forma di vendita ad un acquirente 'esterno', sia sotto forma di un 'trasloco' del ramo d'azienda in una società separata dello stesso gruppo aziendale (ad es. nel corso di una ristrutturazione del gruppo). In questo contesto, spesso si sente anche parlare di cosiddetti *spin-offs*.

A livello tecnico-legale, un trasferimento di un ramo d'azienda può essere realizzato per mezzo di separazione o di trasferimento di patrimonio in ossequio alla Legge federale svizzera sulla fusione (LFus), oppure per mezzo di trasferimento separato di ogni singolo attivo e passivo associato al ramo aziendale. Quest'ultima variante solitamente è più favorevole per la società trasferente, in quanto la LFus prevede che, durante un periodo di tre anni, la società trasferente risponde solidalmente con la società assuntrice dei debiti contratti prima del trasferimento di patrimonio. Pertanto, in pratica gli strumenti della LFus vengono in prima linea applicati per ristrutturazioni aziendali, mentre le vendite a terzi vengono piuttosto realizzate tramite meticoloso trasferimento di ogni singolo attivo e passivo.

In occasione di tali trasferimenti, a condizione che in effetti si tratti di un ramo d'azienda ai sensi del CO – cioè di un'unità organizzativa aziendale con un determinato livello di indipendenza economica (*business units*) – né la società trasferente (ovvero il datore di lavoro attuale), né quella assuntrice (ovvero il futuro datore di lavoro), hanno la facoltà di scegliere i dipendenti interessati dal trasferimento. Piuttosto, il CO prevede – a titolo di protezione dei dipendenti – che tutti i rapporti di lavoro associati al ramo d'azienda passino all'acquirente 'automaticamente', vale a dire per effetto di legge (articolo 333 CO). I singoli dipendenti, invece, hanno la possibilità di opporsi a tale trasferimento. Il CO non prevede alcun termine entro cui dev'essere comunicata l'opposizione, mentre la giurisprudenza sembra di concedere un periodo di riflessione di un mese. Ovviamente, un impiegato che continua a lavorare senza riserva, implicitamente esprime il suo accordo. Nel caso di opposizione, invece, il rapporto di lavoro è considerato risolto con la scadenza del termine di disdetta previsto dal CO (non

il termine eventualmente previsto nel contratto di lavoro), ossia con un preavviso di (i) sette giorni durante il tempo di prova, (ii) un mese nel primo anno di servizio, (iii) due mesi dal secondo al nono anno di servizio, e (iv) tre mesi dal decimo anno di servizio in poi.

Prima del trasferimento, il datore di lavoro deve tempestivamente informare il sindacato dei lavoratori o, in mancanza di tale, i dipendenti stessi, sul motivo del trasferimento e sulle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i dipendenti. Nel caso in cui fossero previste future misure che concernono i lavoratori (ad es. tagli salariali, licenziamenti, o il trasferimento del posto di lavoro), il sindacato o, in mancanza di tale, i dipendenti stessi, devono inoltre essere consultati tempestivamente (a seconda delle concrete misure può trattarsi di periodo di un giorno o di un periodo di un mese), ma in ogni caso prima che tali misure siano decise.

A livello di responsabilità, il CO prevede la seguente particolarità: dopo il completamento del trasferimento del ramo d'azienda, il 'vecchio' datore di lavoro e il 'nuovo' datore di lavoro rispondono solidalmente dei crediti del dipendente che sono divenuti esigibili prima del trasferimento e, sino al momento in cui il rapporto di lavoro può essere terminato ordinariamente, oppure finché un dipendente si è opposto al trasferimento, anche di quelli divenuti esigibili dopo il trasferimento.

[geiser@altenburger.ch](mailto:geiser@altenburger.ch)