

I diritti del dirigente in caso di cambiamento di titolarità dell'azienda

La legge prevede che in caso di **trasferimento d'azienda** il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può **rassegnare le proprie dimissioni** con i diritti che avrebbe se si fosse dimesso per giusta causa, ossia per grave fatto del datore di lavoro (art. 2112, comma 4 c.c.).



Il principale diritto in capo al dirigente in questo caso è quello di percepire l'**indennità sostitutiva del preavviso**.

Va però osservato che il mero **cambiamento dell'azionista di maggioranza** non costituisce trasferimento d'azienda ai fini sopra detti.

Tuttavia i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai dirigenti nei vari settori (Industria, Terziario, Credito, Agricoltura) prevedono, sia pure con alcune differenze, che, nel caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, il dirigente **possa dimettersi conservando alcuni diritti**, come ad esempio l'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso di cui alla sentenza qui segnalata, era applicabile il C.C.N.L. Dirigenti in Agricoltura. Esso prevede che:

*"(...) il **trasferimento dell'azienda** o, comunque, il **cambiamento della titolarità** dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro ed il dirigente conserva il diritto alle spettanze maturate e non liquidate anche nei confronti del nuovo titolare"*

(...)

*Il dirigente **che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare dell'azienda** o le conseguenze derivanti dalla trasformazione o dalla riduzione dell'azienda, ha diritto a **tutte le indennità spettante gli come nel caso di licenziamento.**"*

La pronuncia della Suprema Corte ha stabilito che nell'ambito del concetto di **"cambiamento della titolarità"** dell'impresa va ricomperata anche l'ipotesi in cui muti il soggetto cui faccia capo una **percentuale del capitale sufficiente a garantire la nomina dei componenti dell'organo amministrativo**, ossia a governare l'impresa. Cosa che capita ad esempio con la cessione del pacchetto azionario di maggioranza,

Questa interpretazione è peraltro coerente secondo la Corte con la particolare **natura fiduciaria** unita nel rapporto dirigenziale.

Concludiamo con un suggerimento: è importante che il dirigente valuti in modo attento il suo specifico caso per valutare se e quali decisioni sia possibile prendere a seguito di mutamenti della compagine proprietaria dell'azienda per cui lavora.

Scarica la sentenza Cass. 23 aprile 2018 n. 9955

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

