



CESSIONE CONTRATTO DI LAVORO - PERSONALE DIPENDENTE

Premessa

Ai sensi dell'articolo 1406 del codice civile "Ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive, se queste non sono state ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta".

1. Aspetti Giuridici

Da un punto di vista giurisprudenziale la cessione del contratto si definisce contratto "trilaterale" in quanto coinvolge n. 3 attori:

- **cedente**, è colui che cede il contratto;
- **cessionario**, è la nuova parte contrattuale che sostituisce il cedente;
- **ceduto**, è il contraente originario che non muta la sua posizione.

Ciò vuol dire che il consenso del ceduto è elemento essenziale del negozio di cessione del contratto. Ai sensi dell'art. 1407 codice civile la sostituzione è efficace nel momento in cui è stata notificata al contraente ceduto e questi l'ha accettata.

Il cedente (precedente datore di lavoro) non è liberato da quanto da lui dovuto se non vi è il consenso del lavoratore; l'opposizione del lavoratore che non aderisse alla liberazione farebbe conservare al lavoratore i diritti nei confronti del debitore cedente. Il consenso del lavoratore può essere espresso all'interno del contratto di cessione (contratto a tre parti) o con dichiarazione separata espressa da allegare al contratto (es. da inviare a mezzo raccomandata).

La cessione del contratto di lavoro dipendente deve essere redatta per forma *scritta* in quanto la dottrina prevalente afferma che il negozio di cessione modifica il contratto ceduto relativamente ai soggetti; esso, pertanto, è un negozio di secondo grado il quale, per il noto principio di simmetria, non può che rivestire la stessa forma del contratto ceduto.

Trattandosi di cessione del contratto di lavoro è obbligatorio che il subentro avvenga nelle medesime condizioni contrattuali, normative ed economiche precedentemente riconosciute al lavoratore; sarà solo l'elemento soggettivo della figura del datore di lavoro a cambiare. Tutti i diritti acquisiti nel corso del rapporto verranno trasferiti in capo al nuovo datore di lavoro. Sul punto, nell'accordo è necessario essere precisi nelle pattuizioni, in modo di evitare il contendere

dal 1947

Consulenza Manageriale
Advisory Finanziaria
Controllo di Gestione
Consulenza Amministrativa
Organizzazione Aziendale
Valutazioni e Perizie

Contabilità e Bilancio
Controllo Legale dei Conti
Revisione e Certificazione
Consulenza Tributaria e Iva
Commerciale - del Lavoro
Servizi Telematici

Via Benedetto Croce 6 - 00142 Roma
Tel +39 (06) 5423 96
Cell +39 (377) 7075 698
Fax +39 (06) 5423 9631
www.studiotrementozz.com | trementozzi@uni.net
P.IVA 06148070581



che ne potrebbe derivare (come nel caso in cui nel successivo rapporto di lavoro abbia applicazione un diverso CCNL con differenti contenuti economici e normativi).

Gli elementi essenziali del contratto possono essere di seguito sintetizzati:

- a) Oggetto della cessione: specifiche del contratto di lavoro.
- b) Decorrenza della cessione.
- c) Subentro in tutti in tutti gli obblighi inerenti il rapporto di lavoro e mantenimento delle condizioni contrattuali.
- d) la Cessionaria deve garantire tutti i crediti vantati dal Lavoratore nei confronti della Cedente alla data della cessione.
- e) il Lavoratore dichiara il proprio consenso alla cessione del contratto e accetta il subentro da parte della Cessionaria nella titolarità del rapporto (consenso non necessariamente inserito nella scrittura privata tra Cedente e Cessionario);

2. Aspetti fiscali

Ai fini delle imposte dirette la cessione del contratto di lavoro dipendente ha un effetto neutrale. L'operazione è riconducibile alla fattispecie giuridica della cessione del "debito", pertanto si configura come una mera transazione finanziaria che non è produttiva di reddito.

Ai fini delle imposte indirette l'operazione risulta essere fuori campo IVA per mancanza del presupposto oggettivo, in quanto non rappresenta né una prestazione di servizi né una cessione di beni.

3. Aspetti contabili

Da un punto di vista contabile l'operazione si configura come una permutazione finanziaria che prevede l'estinzione di tutti i debiti v/personale dipendente (incluso eventualmente il TFR) e la contestuale accensione del debito v/cessionario.

conto	dare	avere
Debito v/ personale dipendente	x	
Debito v/ cessionario		x