

I rapporti di lavoro nelle procedure concorsuali

a cura di
Luisella Fontanella

per il Comitato Pari Opportunità
dell'ODCEC di Torino

Torino, 14 marzo 2014

Fonti normative

- art. 2119 c.c.
- art. 2112 c.c.
- legge n. 223 del 23 luglio 1991
- D.L. n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012)
- legge n. 92/2012
- direttiva 98/59/CE

L'attuale legislazione

- ❖ La legge del 23 luglio 1991 n. 223 ha individuato le regole per consentire al lavoratore di mantenere “la condizione di occupato” per il periodo previsto, ma anche la tipizzazione delle ipotesi e dei motivi in presenza dei quali ricorre il licenziamento collettivo e la procedimentalizzazione delle scelte dell'imprenditore, nell'individuazione dei lavoratori interessati, spostando il controllo dal momento giudiziario, successivo al recesso, a quello amministrativo e sindacale che lo precede.
- ❖ Nel disciplinare la sorte del contratto di lavoro nel fallimento e nelle altre procedure concorsuali, la legge 223/91 ha distinto, espressamente, l'ipotesi della prosecuzione dell'attività d'impresa, per la quale ha escluso i licenziamenti, stabilendo che, nel caso di cessazione, i rapporti rimangano sospesi per un periodo massimo di dodici mesi con l'intervento della cassa integrazione.
- ❖ Il secondo comma dell'art. 3 prevede che il primo periodo massimo di dodici mesi possa essere, ulteriormente, prorogato quando vi siano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività

L'attuale legislazione

- ❖ La finalità che il legislatore aveva inteso realizzare con l'art. 3 della legge n. 223 del 1991, **di cui ora è prevista l'abrogazione**, risiede nell'intento di **salvaguardare la professionalità acquisita dai lavoratori dell'impresa in crisi ovvero insolvente**, consentendo la continuità del rapporto, attraverso la garanzia del reddito, per permettere, attraverso il subentro di nuovi imprenditori, che venga tutelata anche l'occupazione.
- ❖ Le imprese minori sono escluse dall'ambito di applicazione della messa in mobilità, regolata all'art. 4 della legge n. 223 del 1991, dal momento che tale norma presuppone che vi sia stato un **preventivo intervento di integrazione salariale straordinaria** che presuppone l'esistenza di requisiti numerici, non potendo il numero dei dipendenti delle imprese industriali essere, in nessun caso, inferiore a quindici, o a cinquanta se operanti nel settore commercio, ove, in alcuni casi, l'integrazione salariale è del tutto esclusa

I rapporti di lavoro nella procedura concordataria

- ❖ L' art. 2119 c.c. esclude esplicitamente che il fallimento (e il concordato preventivo) possano costituire giusta causa di licenziamento
- ❖ L'art. 2112 c.c conferma che anche il caso di cessione o trasferimento di ramo d'azienda non può costituire giusta causa di licenziamento
- ❖ Ai sensi dell'art. 161 legge fallimentare, con il concordato preventivo viene proposto un piano di risanamento che dovrà prevedere delle nuove prospettive di sostenibilità dell'iniziativa economica e, di conseguenza, definire l'eventuale dismissione di attività non strategiche o non remunerative, con **conseguente possibile evidenza di personale in esubero**.
- ❖ Qualora sia prevista una ristrutturazione dell'attività e, di conseguenza, emergano già in questa fase esuberi negli organici, dovrebbero essere definite le modalità, i tempi ed i costi per la cessazioni dei rapporti.

La Cassa Integrazione Straordinaria

- Nel caso in cui si propenda per l'utilizzo della Cassa integrazione straordinaria, sia o meno in deroga, dovranno essere intraprese le procedure e previsti i tempi e calcolati i costi.
- La riforma Fornero ha introdotto rilevanti modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi dettata dalla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24.
- Senza l'accordo sindacale, però, tutta la procedura ed i successivi licenziamenti saranno inefficaci
- Viene da chiedersi a questo punto chi è il responsabile dell'inefficacia dei licenziamenti, chi se ne accollerebbe il debito e quali garanzie hanno i creditori se non quelle derivanti dall'attività di controllo e responsabilità del commissario giudiziale.
- La procedura da seguire per i licenziamenti collettivi è quella prevista negli art. 4 e 5 L. 223/91 in materia di mobilità, cui l'art. 24 rinvia.

Il ruolo dell'esperto in consulenza del lavoro

- Esaurite la fase sindacale ed amministrativa il datore di lavoro può legittimamente intimare il recesso ai lavoratori in esubero. Durante tutto questo periodo di tempo i costi del personale restano a carico dell'impresa che non potrà neppure attivare l'intervento della Cassa integrazione guadagni ordinaria, per contrarietà dei presupposti della medesima con gli annunciati esuberi strutturali.
- Diventa di grande importanza la conoscenza delle norme del lavoro da parte del professionista suddetto o l'auspicabile collaborazione preventiva dello stesso con altri professionisti esperti in materia di lavoro.
- Bisogna rendersi conto del fatto che la realizzazione di un Piano industriale non è materia di carattere eminentemente contabile. Anche altre sono le professionalità necessarie, in primis quelle attinenti al diritto del lavoro; esperti nei rapporti sindacali, possono essere messi in grado di assistere e coadiuvare la procedura solo se chiamati ad intervenire fin dalle prime fasi valutative e se saranno considerati, in seguito, utili all'obiettivo di salvataggio dell'impresa e non solo per l'esecuzione corretta degli adempimenti

Cassa Integrazione nel concordato preventivo con continuità

- Il Ministero del Lavoro, in sede di interpello, ha fornito la corretta interpretazione dell'art. 3, comma 1, L. n. 223/1991, modificato dall'art. 46 bis, comma 1, lett. h) D.L. n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012), concernente la disciplina della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese sottoposte a procedure concorsuali, qualora sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività o di salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali.
- il Ministero risponde positivamente, affermando che il trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere concesso, ai sensi del novellato art. 3, comma 1, L. n. 223/1991, anche ai lavoratori di imprese ammesse a concordato preventivo, con o senza cessione dei beni.
- Si può ritenere, quindi, che, anche le aziende ammesse alla novellata procedura di concordato preventivo con continuità aziendale possano accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale, a favore delle maestranze che non sono impiegate nell'attività produttiva.

Cassa Integrazione nel concordato preventivo con continuità

- Risulta invece esclusa, dalla predetta disposizione, la procedura prevista dall'art. 67, comma 3, lett. d), L. F., in considerazione del piano di risanamento della situazione debitoria aziendale attestato esclusivamente da un professionista e non da un soggetto pubblico terzo.
- Nell'interpello in oggetto, si legge, inoltre, che, in forza dell'art. 2, comma 70, L. n. 92/2012, a decorrere dal 1° gennaio 2016, il citato art. 3 della L. n. 223/1991 si considera abrogato, determinando evidentemente l'inapplicabilità del D.M. 4 dicembre 2012 che ha individuato i parametri oggettivi per la valutazione delle istanze di CIGS presentate dal curatore fallimentare, dal commissario liquidatore e dal commissario straordinario.
- Ne consegue che da tale data non sarà più possibile la concessione di CIGS in base alla suddetta disposizione normativa

La tutela per i dirigenti nelle procedure di mobilità

- Una recente sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha stabilito che l'esclusione dei dirigenti dalle procedure di mobilità non è in linea con la direttiva 98/59/CE sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi dichiarando che l'Italia è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti
- La direttiva 98/59 mira a rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi e a ravvicinare le disposizioni in vigore negli Stati membri ed è stata recepita dalla nostra legislazione attraverso la legge n.223/1991 che regola la procedura per la dichiarazione di mobilità.
- L'articolo 2095 c.c distingue quattro categorie di lavoratori, ossia i «dirigenti», i «quadri», gli «impiegati» e gli «operai». L'ambito di applicazione della direttiva si estende a tutti i lavoratori senza eccezione; la legge 223/1991, invece, ammette a beneficiare delle garanzie da essa previste unicamente gli operai, gli impiegati e i quadri, escludendo i dirigenti non risultando, così, correttamente recepita.

- Cgue - Sentenza 13 febbraio 2014 - Causa C-596/12