

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA



## LA CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

**Avv. Alessandro Paone**

3 luglio 2019

# Il punto di partenza dell'indagine: le norme di riferimento

2

art. 2119, co. 2, c.c.

«Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore [2221] o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda [2111]»

# Il punto di partenza dell'indagine: le norme di riferimento

3

## art. 72 L.F.

«1. Se un contratto e' ancora ineseguito o non compiutamente eseguito da entrambe le parti quando, nei confronti di una di esse, e' dichiarato il fallimento, l'esecuzione del contratto, fatte salve le diverse disposizioni della presente Sezione, rimane sospesa fino a quando il curatore, con l'autorizzazione del comitato dei creditori, dichiara di subentrare nel contratto in luogo del fallito, assumendo tutti i relativi obblighi, ovvero di sciogliersi dal medesimo, salvo che, nei contratti ad effetti reali, sia gia' avvenuto il trasferimento del diritto.

2. Il contraente puo' mettere in mora il curatore, facendogli assegnare dal giudice delegato un termine non superiore a sessanta giorni, decorso il quale il contratto si intende sciolto»

## Pertanto ?

4

1. la dichiarazione di insolvenza **non produce** l'estinzione dell'azienda, evento ricollegabile solo alla effettiva disgregazione dei fattori produttivi
2. la sospensione ex art 72 L.F. **non produce** necessariamente la risoluzione dei rapporti di lavoro
3. il curatore **non ha** un generale potere di libero recesso dal rapporto di lavoro, ma continuano a trovare applicazione i vincoli formali e sostanziali prescritti dalla legge

## Tecnicamente cosa accade?

5

«dalla dichiarazione di fallimento sino alla scelta del curatore, il rapporto di lavoro, in assenza di prestazione, pur essendo formalmente in essere, rimane sospeso e, difettando l'esecuzione della prestazione lavorativa, viene meno l'obbligo di corrispondere al lavoratore la retribuzione e i contributi (Cass. n. 7473 del 2012); in detto tempo il curatore esercita una facoltà legittima, volta a verificare la possibilità e la convenienza alla prosecuzione dei rapporti di lavoro, in vista della conservazione della potenzialità produttiva dell'azienda, anche ai fini di una strategia liquidatoria; lo stato di incertezza in cui versa il lavoratore è bilanciato dalla possibilità a questi riconosciuta dalla L. Fall., art. 72, (in precedenza comma 3, attualmente comma 2) di mettere in mora il curatore, facendogli assegnare dal giudice delegato un termine entro il quale deve determinarsi, decorso il quale il contratto si intende sciolto; non può escludersi, infine, laddove il tempo sia oltremodo prolungato per inerzia o negligenza della curatela, o comunque per un uso distorto o colpevole della facoltà riconosciuta, che possa essere fatta valere una responsabilità risarcitoria di diritto comune da parte dei danneggiati, ove ne ricorrano i presupposti»

Cass. Sez. Lav. 23.3.2018, n. 7308

V'è una deroga alla disciplina generale oppure no?

6

NO!

«ove, invece, il curatore intenda sciogliersi dal rapporto di lavoro dovrà farlo **nel rispetto delle norme limitative dei licenziamenti individuali e collettivi, non essendo in alcun modo sottratto ai vincoli propri dell'ordinamento lavoristico perchè la necessità di tutelare gli interessi della procedura fallimentare non esclude l'obbligo del curatore di rispettare le norme in generale previste per la risoluzione dei rapporti di lavoro** (cfr., tra le altre, Cass. n. 5033 del 2009; poi, sulla stessa vicenda, Cass. nn. 23665, 19406 e 19405 del 2011); il lavoratore può reagire al recesso intimato dal curatore con gli ordinari rimedi impugnatori e, ove venga giudizialmente accertato che il licenziamento è stato intimato in difformità dal modello legale, la curatela è esposta alle conseguenze derivanti dall'illegittimo esercizio del potere unilaterale, nei limiti in cui le stesse siano compatibili con lo stato di fatto determinato dal fallimento;»

Cass. Sez. Lav. 22.10.2018, n. 26671

# Quali procedure nel caso di licenziamenti?

7

Valgono le regole ordinarie!



**Licenziamento individuale  
per ragioni oggettive**



**Licenziamento collettivo**

# Il licenziamento individuale

8

Nel caso di licenziamento occorrerà:

- forma scritta
- motivazione contestuale del licenziamento
- rispetto del preavviso



La lettera di licenziamento **dovrà pertanto indicare:**

- le ragioni del licenziamento
- il nesso casuale (ad. es. in caso di esercizio provvisorio dovrà indicarsi perché la scelta tra i dipendenti da licenziare è caduta proprio sul licenziato)
- impossibilità di *repechage*



# Il licenziamento collettivo

9

La legge 223/1991 contempla due fattispecie di licenziamento collettivo:

A. per riduzione del personale (art. 24)

B. per impossibilità di garantire il reimpiego al termine della cigs (art. 4)

*A. Ai sensi dell'art. 24, comma 1, legge 223/1991, per dar corso "al licenziamento collettivo per riduzione del personale è necessario che l'imprenditore abbia un organico complessivo di più di 15 dipendenti e che intenda effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia"*

Duplici criteri:

**QUALITATIVO** - causale della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro.

**QUANTITATIVO** - il numero dei licenziamenti che è pari ad almeno 5 nell'ambito di un arco temporale di 120 giorni in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia.

*(Segue)*

# Il licenziamento collettivo

10

## Art. 24, Legge 223 del 1991

«1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, **in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni**, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.»

«1-quinquies. Nel caso in cui l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore, ricorrendo le condizioni di cui al comma 1, intenda procedere **al licenziamento di uno o più dirigenti**, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15-bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, primo e quarto periodo. All'esame di cui all'articolo 4, commi 5 e 7, relativo ai dirigenti eccedenti, si procede in appositi incontri. Quando risulta accertata la violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore è tenuto al pagamento in favore del dirigente di un'indennità in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro.»

# La procedura

La procedura di mobilità è regolata dall'art. 4, L. n. 223/1991

L'imprenditore ha l'obbligo di comunicare preventivamente e per iscritto alle RSA (o RSU) e alle rispettive associazioni di categoria (e in mancanza alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale):

- motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- motivi tecnici, organizzativi o produttivi che non permettono di adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo;
- numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato;
- tempi di attuazione del programma di riduzione del personale;
- eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma medesimo;
- metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

# La procedura

12

L'informativa deve essere seria e completa, "dettagliata e analitica" e idonea ad aprire il confronto sindacale

In caso di comunicazione di dati non veritieri/incompleti



Eventuale instaurazione del procedimento *ex art. 28 L. 300/1970* (St. Lav.)



La possibilità dei lavoratori di impugnare la procedura, fatta salva la sanatoria eventualmente attuata tramite l'accordo sindacale, ai sensi del comma 12 art. 4 L. 223/1991, come modificato dalla L. 92/2012 (cd Riforma Fornero).

# La procedura

13

Invio della comunicazione di avvio a RSA e/o RSU (in mancanza alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative).

*Fase di confronto sindacale  
(45 gg / 23 gg se il numero dei lavoratori  
dal licenziare è inferiore a 10)*

Accordo sindacale

Comunicazioni di recesso  
+  
Entro 7 gg,  
comunicazione ex art. 4, 9°  
comma

*Fase amministrativa (30 gg / 15 gg se il  
numero dei lavoratori dal licenziare è  
inferiore a 10)*

Accordo con le OO.SS.

Comunicazioni di recesso  
+  
Entro 7 gg,  
comunicazione ex art. 4, 9° comma

*Mancato accordo*

Comunicazioni di recesso  
+  
Entro 7 gg,  
comunicazione ex art. 4, 9°  
comma

# Il licenziamento: i criteri di scelta

Conclusa l'intera procedura, il datore di lavoro ha la facoltà di individuare in concreto i lavoratori colpiti dal provvedimento espulsivo

Art. 5 L. n. 223/91

L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, l. 223/91 ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro;

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.

# La conclusione della procedura

- “entro 7 giorni” dalla comunicazione dei recessi l’azienda deve inviare la comunicazione dell’elenco dei lavoratori licenziati nei confronti dell’ufficio competente della regione, della provincia e ai sindacati di categoria (art. 4 c. 9 della L. 223/1991).
- Gli eventuali vizi della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria (con cui inizia il procedimento per il licenziamento collettivo) “*possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell’ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura*” (periodo inserito all’art. 4 co. 12 della L. 223/1991 dall’ art. 1 co. 45 della L. 92/2012)

# L'apparato sanzionatorio: i «vecchi» assunti

16

✓ Licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta.



Reintegrazione del lavoratore e corresponsione in favore del medesimo di un'indennità risarcitoria, non inferiore a 5 mensilità, pari alle retribuzioni non percepite dal recesso sino alla reintegrazione, diminuita dell'*aliunde perceptum*. In alternativa, fermo restando l'indennità risarcitoria, indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

✓ Licenziamento intimato in violazione della procedura di licenziamento collettivo (art. 4, c. 12 L. 223/91).



Corresponsione in favore del lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva in misura variabile tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità, da determinarsi in considerazione dell'anzianità anagrafica del lavoratore, del numero di dipendenti occupati dall'impresa, delle dimensioni dell'attività economica, nonché del comportamento e delle condizioni delle parti.

✓ Licenziamento intimato in violazione dei criteri di scelta previsti dall'eventuale accordo sindacale di chiusura della procedura di mobilità o, in via residuale, di quelli previsti dall'art. 5 L. 223/1991.



Reintegra nel posto di lavoro oltre a un'indennità risarcitoria non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, dedotto l'*aliunde perceptum* e/o *percipiendum*. In alternativa, fermo restando l'indennità risarcitoria, indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

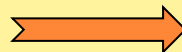
È fatta salva comunque la facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro di un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati senza dover esperire una nuova procedura, dandone previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'artt. 17 l. 223/1991



# L'apparato sanzionatorio: i «nuovi» assunti

17

Licenziamento intimato in violazione della procedura di licenziamento collettivo (art. 4, c. 12 L. 223/91).



Licenziamento intimato in violazione dei criteri di scelta previsti dall'art. 5 L. 223/1991.

Indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.