

I rapporti di lavoro nelle procedure concorsuali

**LUISELLA FONTANELLA
ODCEC Torino**

ODCEC di Perugia 15 gennaio 2016

- **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 del 7 agosto 2012)
- Legge n. 92/2012 - Riforma Fornero
- direttiva 98/59/CE
- Legge 183/2014 – Jobs Act
- D.L. 14 settembre 2015, n. 148

I rapporti di lavoro nelle procedure

Apertura di
procedura
concorsuale

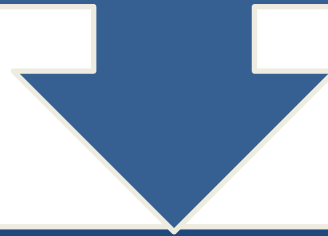
```
graph TD; A[Apertura di procedura concorsuale] --> B[conseguenze in presenza di rapporti di lavoro subordinato,]; B --> C[inevitabile "contatto" tra la normativa che regola la materia del lavoro e la legge fallimentare.];
```

conseguenze in
presenza di rapporti di
lavoro subordinato,

inevitabile "contatto" tra la
normativa che regola la
materia del lavoro e la
legge fallimentare.

Il concordato preventivo

Strumento che la legge mette a disposizione dell'imprenditore in crisi e/o stato di insolvenza per arginare il rischio di fallimento e portare ad una soddisfazione, anche solo parziale, delle ragioni creditorie in tempi relativamente brevi rispetto alla procedura fallimentare; in un'ottica quindi di risanamento e mantenimento, anche solo parziale, dei livelli occupazionali



in caso di concordato preventivo la gestione dell'attività e dei rapporti di lavoro sono una conseguenza del piano di concordato predisposto dal debitore,
mentre **in caso di fallimento** si realizza, quantomeno inizialmente, la cessazione dell'attività aziendale e la **sospensione dei rapporti di lavoro in essere**

Sorte dei rapporti di lavoro

L'articolo 72 della L.F. prevede infatti, in linea generale, la sospensione dei contratti in essere fino a quando il curatore non decida di subentrarvi, assumendone tutti i relativi obblighi, ovvero di sciogliersi dai medesimi; al I lavoratore è data invece facoltà di mettere in mora il curatore al fine di accelerare l'assunzione di tale decisione

la procedura fallimentare genera conseguenze e necessità di intervento (da parte del curatore) del tutto differenti dal caso di apertura di una procedura di concordato preventivo, sia esso in continuità o liquidatorio

Sorte dei rapporti di lavoro

Comune ad entrambe le procedure è la necessità di valutare e gestire

- la continuità anche solo parziale dei rapporti di lavoro,
- i costi per la procedura,
- l'opportunità/legittimità del ricorso agli ammortizzatori sociali (CIGS),
- adempiere correttamente alle possibili differenti procedure previste per lo scioglimento dei rapporti di lavoro,
- gestire correttamente i rapporti con gli Enti previdenziali e assistenziali
- di procedere all'individuazione e alla corretta valorizzazione dei debiti sorti in capo all'impresa per quanto attinente i rapporti di lavoro;

decorrenza

L'apertura della procedura concorsuale produce i suoi effetti nei confronti dei soggetti terzi (e quindi anche dei lavoratori dipendenti) a decorrere dal giorno di iscrizione nel Registro delle Imprese della sentenza dichiarativa di Fallimento o del Ricorso per l'ammissione alla procedura di Concordato Preventivo.



Questa data rappresenta un punto riferimento fondamentale in quanto costituisce lo spartiacque tra quanto deve essere considerato "maturato" ante procedura concorsuale e quanto andrà invece a "maturare" in corso di procedura

Esclusione di risoluzione dei contratti

Al momento della proposta di concordato i contratti di lavoro non necessariamente devono essere risolti; nel caso in cui ogni attività dell'impresa venisse a cessare, si potrebbe anzi creare un pregiudizio al patrimonio aziendale, con conseguente lievitazione dei costi a scapito delle aspettative dei creditori.

L'eventuale risoluzione dei rapporti di lavoro era già osteggiata dalle disposizioni di cui all'art. 2119 c.c., che escludono esplicitamente che il fallimento (e il concordato preventivo) possano costituire giusta causa di licenziamento, così come poi viene confermato anche in caso di cessione o trasferimento di ramo d'azienda dall'art. 2112 c.c.

I rapporti di lavoro

L“ingresso” in procedura concorsuale NON COSTITUISCE giusta causa di risoluzione dei contratti di lavoro (ex art. 2119 cod. civ.)

ma

venendo meno la continuità di eventuali procedure di Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) sia per crisi aziendale sia per cessazione di attività, CIGD o CDS (contratti di solidarietà) attivate ante procedura (che devono quindi essere interrotte)

diventa indispensabile nonché prioritario valutare e programmare la gestione dei rapporti di lavoro in essere.

Apertura del Concordato

L'imprenditore intenzionato a ricorrere all'istituto del Concordato Preventivo, liquidatorio o in continuità, "con riserva" o meno, dovrà, in ragione del percorso e degli obiettivi delineati nel piano di concordato depositato o "in costruzione", valutare per tempo l'impatto sull'occupazione, informare i lavoratori e le rappresentanze sindacali e definire le modalità di impiego dei lavoratori in fase di procedura.

Con l'apertura del Concordato non si realizza infatti, contrariamente a quanto accade nella procedura fallimentare, l'automatica sospensione dei rapporti di lavoro in essere, che proseguono invece senza soluzione di continuità

Ricorso alla CIGS concorsuale

L'attivazione della procedura di ricorso alla CIGS concorsuale è utile non solo al fine di garantire una tutela ai lavoratori, ma **consente di beneficiare di un'immediata riduzione del costo del lavoro**, per la quale è sufficiente l'ammissione al Concordato.



La sua decorrenza potrà essere richiesta già dalla data di deposito in Cancelleria del Decreto di ammissione senza dover aspettare la data di omologazione, e dovrà prevedere il coinvolgimento del Commissario Giudiziale già nella fase sindacale, in quanto sarà suo onere procedere alla presentazione della domanda al Ministero del Lavoro

Eccezioni

Nel solo Concordato Preventivo in continuità è altresì ammesso il ricorso ai Contratti di Solidarietà

Nell'ipotesi di presentazione di un Concordato Preventivo "con riserva" si deve tener presente che fino alla data di ammissione al Concordato (che avviene solo a seguito del successivo deposito della proposta di Concordato) non potrà essere attivata una CIGS concorsuale.

Nel frattempo, potranno essere attivate o proseguite (se già in corso) procedure di CIGS per "crisi aziendale" o "cessazione attività" o Contratti di Solidarietà; solo una volta disposta l'ammissione al Concordato il Commissario Giudiziale dovrà provvedere all'interruzione degli ammortizzatori in corso e potrà procedere all'attivazione di una nuova CIGS con causale "procedura concorsuale"


Risoluzione dei rapporti di lavoro

Nel caso di mancato ricorso alla CIGS concorsuale, l'interruzione dei rapporti di lavoro nei quali il Commissario non è intenzionato a subentrare resta assoggettata alla **normale disciplina sui licenziamenti**, che potranno quindi legittimamente avvenire solo per giusta causa o per giustificato motivo.

Dovrà, pertanto, essere posta particolare attenzione nel valutare le dimensioni dell'azienda in termini di organico, la normativa applicabile in ragione della data di assunzione dei lavoratori (contratti a tutele crescenti), la tipologia di licenziamento da porre in essere (individuale o collettivo) e le procedure da attivare (incontro presso la DTL, apertura della procedura di mobilità) prima di poter procedere alla comunicazione con atto scritto della risoluzione del contratto di lavoro

La procedura per i licenziamenti


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.



Tale procedura si articola in una fase sindacale e in una successiva fase di prosecuzione del confronto in sede amministrativa.



La fase sindacale si apre con la preventiva comunicazione scritta ai soggetti che il legislatore ha ritenuto idonei a svolgere un'adeguata funzione di controllo sociale: le rappresentanze sindacali e le rispettive associazioni di categoria, nonché l'autorità Regionale o Provinciale competente e la Direzione Territoriale del Lavoro



Tale comunicazione deve contenere informazioni relative ai motivi che determinano gli esuberi, ai motivi tecnici ed organizzativi in base ai quali si ritiene di non poter evitare la riduzione del personale.

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

La legislazione

La finalità che il legislatore aveva inteso realizzare con l'art. 3 della legge n. 223 del 1991 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.

I costi

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

Criteria di accesso alla cig e alla mobilità in deroga

Il Ministero del Lavoro, nella **Circolare n. 19 dell'11 settembre 2014**, fornisce chiarimenti in merito al nuovo regime degli ammortizzatori delineato dalla Riforma Fornero e regolamentato con **Decreto interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014**, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro in data 4/08/14.

Tale decreto ha definito, per gli **anni 2013-2016**, i nuovi criteri per l'accesso alla cassa integrazione e alla mobilità in deroga. Per tali anni infatti l'art. 2, comma 64 della Legge n. 92/2012 consente ancora la concessione di trattamenti salariali in deroga, anche se in un quadro finanziario di progressiva riduzione delle risorse, in attesa che si perfezioni il sistema dei Fondi di solidarietà bilaterali. Al riguardo il Ministero ricorda che gli ammortizzatori sociali in deroga sono stati rifinanziati (stante il perdurare delle conseguenze occupazionali della crisi) con il DL n. 54/2013, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 85/2013.

Le nuove regole di accesso agli ammortizzatori sociali in deroga si applicano agli **accordi stipulati a partire dal 4 agosto 2014**

Criteria di accesso alla cig e alla mobilità in deroga

La stipula degli
accordi avviene:

in sede regionale

(presso la DTL competente)
per le imprese ubicate nel
territorio di una singola
Regione;

in sede governativa

(presso il Ministero del Lavoro
- Direzione Generale della
tutela delle condizioni di
lavoro e delle relazioni
industriali)

**per le imprese con unità
produttive site in diverse
Regioni.**

Criteria di accesso alla cig e alla mobilità in deroga

Le priorità di intervento sono indicate negli Accordi quadro stipulati, a livello territoriale, tra Regioni/Province Autonome e Parti sociali, nel rispetto di quanto stabilito dal Decreto n. 83473/2014 che disciplinano in particolare:

- **il termine di presentazione delle istanze, a pena di decadenza;**
- **le causali di concessione;**
- **i limiti di durata e reiterazione delle prestazioni anche in relazione alla continuazione rispetto ad altre prestazioni di sostegno al reddito;**
- **le tipologie di datori di lavoro;**
- **i lavoratori beneficiari**

Ricorso agli ammortizzatori sociali (CIGS) in corso di procedura concorsuale

l'art. 2 c. 70 della Legge 92/2012, così come modificato dal DL 83/2012 e dalla Legge 134/2012, ha disposto:

1) la modifica **dell'art. 3 della Legge 223/1991** a far data dal 12/08/2012, **limitando il ricorso alla CIGS nei casi di dichiarazione di Fallimento** ai soli casi nei quali *“sussistano prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi ...”* poi identificati dal DM 70750 del 04/12/2012 nella previsione, all'interno dell'istanza di concessione del trattamento:

- (a) di misure volte all'attivazione di azioni miranti alla prosecuzione dell'attività aziendale o alla ripresa dell'attività medesima (adottate o da adottarsi nel corso della procedura concorsuale),
- (b) nella manifestazione di interesse da parte di terzi (anche conseguenti a proposte di affitto o cessione, anche parziale, dell'azienda), (
- c) all'attivazione di tavoli (in sede governativa o regionale) finalizzati all'individuazione di soluzioni operative tese alla continuazione o alla ripresa dell'attività (anche mediante affitto o cessione, anche parziale, dell'azienda),
- (d) di piani volti al distacco dei lavoratori presso imprese terze,
- (e) alla stipula di contratti a tempo determinato con datori di lavoro terzi,
- (f) alla predisposizione di piani di ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori interessati; questi vincoli pare (ma permangono dubbi in dottrina che richiamano alla prudenza) invece non siano imposti in caso di ammissione al Concordato Preventivo consistente nella cessione dei beni (ma anche in continuità, come da risposta all'interpello del Ministero del Lavoro n. 23/2013), limitandosi la norma a sancire che, in caso di mancata omologazione del Concordato, il periodo di integrazione salariale fruito dai lavoratori sarà detratto da quello previsto nel caso di dichiarazione di Fallimento;

**2) l'abrogazione del medesimo art. 3
a decorrere dal 01/01/2016**

sarà infatti possibile ricorrere alla CIGS in corso di procedura concorsuale solo se entro il 31/12/2015 viene stipulato l'accordo in sede istituzionale e sia presentata istanza al Ministero, con decorrenza della sospensione dei lavoratori fissata entro la fine del 2015 (circolare 12/2015 del Ministero del Lavoro).

La cassa integrazione guadagni straordinaria dopo il Jobs Act

Dal 01/01/2016 viene meno la possibilità di utilizzare il trattamento di CIGS in costanza di procedure concorsuali (art. 2, comma 70, L. n. 92/12) salvo il caso in cui le imprese non rientrino nelle fattispecie previste dal D. Lgs. 148/15.

Fino al 31/12/15, conformemente a quanto previsto dall'art. 3 della L. 223/91, il trattamento potrà decorrere:

- dalla data della dichiarazione di fallimento,
- dalla dichiarazione di apertura di un concordato preventivo,
- dalla data di emanazione di un provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione ad amministrazione straordinaria

e pertanto la sospensione potrà avere inizio dalle anzidette date.

Parere motivato

Le modifiche apportate dalla nuova normativa all'art. 3, comma 5 bis, della L. 223/91, prevedono che il ricorso alla cassa integrazione straordinaria o alla mobilità in costanza di procedure concorsuali siano **sottoposte a parere motivato del Prefetto** fondato su ragioni di sicurezza e di ordine pubblico



L'amministratore dei beni o i soggetti nominati in sostituzione del soggetto coinvolto, eserciteranno le facoltà attribuite al curatore, al liquidatore ed al commissario, nominati in relazione alle procedure concorsuali

Devono essere sottoposte a parere motivato anche le aziende sottoposte a sequestro, confisca o nei cui confronti sia stata emessa un'informativa antimafia interdittiva.

Per tali interventi, per il solo 2015, viene stanziato un importo massimo di 5 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e la formazione

si segnala che permane:

- l'obbligo di dare tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali;
- b) l'obbligo di presentare domanda di esame congiunto all'ufficio competente della Regione o al Ministero del Lavoro;
- c) la possibilità di richiederne la decorrenza (con effetto retroattivo) dalla data di iscrizione nel Registro Imprese della sentenza dichiarativa di Fallimento o del deposito del decreto di ammissione alla procedura di Concordato Preventivo e l'esonero dal versamento del contributo addizionale ex art. 8 bis Legge n. 160/1988.

Procedura di comunicazione

Sono stati snelliti i contenuti che vanno forniti alle organizzazioni sindacali in fase di avvio della procedura di consultazione. Infatti le imprese saranno tenute a comunicare solo le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità, la durata prevedibile della CIGS ed il numero dei lavoratori coinvolti. Potranno, pertanto, essere omessi i criteri di scelta degli stessi e le modalità di rotazione.

Criticità: CIGS: niente riassunzione senza indicazioni per identificare i lavoratori

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 25943 Del 23 dicembre 2015, ha sostenuto che in mancanza dell'indicazione, all'interno dell'accordo relativo alla collocazione di lavoratori in CIGS, dei livelli di appartenenza, dell'anzianità dei lavoratori, nonché delle mansioni degli stessi, il vincolo di riassunzione posto per il datore di lavoro subentrante di fatto non è vincolante, in quanto non risulta possibile determinare gli elementi dei contratti che si dovrebbero costituire.

Infatti, precisa la Corte, in mancanza di tali elementi, nonché dell'elenco dei lavoratori posti in CIGS, risulta impossibile per il datore di lavoro subentrante effettuare una valutazione equa dei lavoratori da riassumere, e pertanto non è censurabile il fatto che questi abbia assunto altri lavoratori, non coinvolti nella CIGS

Termine di presentazione

Si ricorda che la CIGS concorsuale non soggiace al consueto termine di scadenza per la presentazione dell'istanza (25° giorno successivo a quello in cui termina la prima settimana di utilizzo della CIGS) e che, in caso di richiesta di pagamento diretto da parte dell'Inps dell'integrazione salariale ai lavoratori (cosa assai frequente per ovi motivi di carattere finanziario), il termine ancor più stringente per la richiesta della CIGS (anche concorsuale) **stabilito in 20 giorni dall'inizio della sospensione** (ex art. 7 ter c. 2 DL 5/2009) è di carattere **ordinatorio e non perentorio**

Legge di stabilità 2016 – rifinanziati gli ammortizzatori sociali in deroga

A partire dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016 il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso o prorogato per un periodo **non superiore a tre mesi nell'arco di un anno**.

Rimangono ferme le condizioni ed i requisiti stabiliti dal decreto interministeriale del 1° agosto 2014, n. 83473,

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- b) situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- c) crisi aziendali;
- d) ristrutturazione o riorganizzazione.

Ne possono beneficiare i lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, con una **anzianità lavorativa** presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di riferimento.

Stante il richiamo al decreto ministeriale del 2014, è al momento confermato che possono richiedere il trattamento di CIGD solo le imprese di cui all'articolo 2082 del codice civile, con l'**esclusione** quindi dei **datori di lavoro non imprenditori**.

Periodo transitorio per le domande di CIGS

Nota Ministero del Lavoro n. 14948 del 21 dicembre 2015

Precisazioni inerenti la presentazione delle domande di CIGS a seguito dell'emanazione della Circolare n. 30/2015.

- In particolare, il Ministero precisa che, qualora la consultazione sindacale/verbale d'accordo e le conseguenti sospensioni/riduzioni di orario di lavoro siano intervenute prima dell'entrata in vigore del D.Lgs n. 148/2015 (24 settembre 2015) e le relative Istanze siano state presentate nell'arco temporale tra il 24 settembre 2015 e il 31 ottobre 2015, è da considerarsi ancora vigente la normativa antecedente al predetto decreto.
- Durante tale periodo, infatti, le aziende non erano obbligate a rispettare i termini procedurali previsti dal D. Lgs n. 148/2015

Soggetti interessati

Possono richiedere il trattamento di integrazione salariale in deroga anche le **cooperative sociali** con riferimento ai lavoratori che hanno instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato, in quanto rientranti nella nozione di impresa di cui all'art.2082 c.c. (Min.Lav. nota n. 5425 del 24 novembre 2014).

Nessun intervento (per ora) interessa l'**esclusione dei professionisti**, malgrado l'intervento sospensivo del Consiglio di Stato (ordinanza 1108/2015).

Il **trattamento di mobilità in deroga** è ridotto da sei a quattro mesi, a cui si aggiungono ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree di cui al D.P.R. 218/1978 recante il Testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, per i quali il limite massimo di fruizione rimane fissato a tre anni e quattro mesi.

Per gli **altri soggetti**, il trattamento non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi.

Durata

In ogni caso, questo trattamento non sarà più corrisposto **dal 1° gennaio 2017** in quanto **sostituito dalla NASpI** (Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego), istituita dal D.Lgs. 22/2015 nell'azione di riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali.

Contribuzione

Nuove aliquote di contribuzione addizionale per le aziende che ricorrono alla CIGS.

- 9% della retribuzione persa per i periodi di CIGS e CdS fino ad un anno di utilizzo
- 12% sino a due anni di utilizzo nel quinquennio mobili
- 15% fino a tre anni

N.B. la contribuzione sarà incrementata in caso di mancata rotazione dei lavoratori; modalità e termini di detto incremento saranno esplicitati tramite decreto ministeriale che dovrà essere emanato entro 60 giorni.

Tale importo non è dovuto per

- 1) le imprese sottoposte a procedura concorsuale
- 2) le imprese sottoposte ad amministrazione Straordinaria
- 3) le imprese sottoposte a procedure concorsuali con continuazione dell'attività aziendale.

La tutela per i dirigenti nelle procedure di mobilità

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

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.

I dirigenti nell'ordinamento italiano

L'articolo 2095 c.c. distingue quattro categorie di lavoratori:

dirigenti, quadri, impiegati, 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

Le motivazioni

La posizione del **Governo italiano**, nel corso del giudizio, è stata quella di una difesa della procedura ex legge n. 223/1991 sulla base del principio che per il personale dirigenziale è previsto un trattamento di miglior favore rispetto alla indennità di mobilità.

La risposta della **Corte Europea** a questa obiezione è stata che l'esclusione non trova in alcun modo giustificazione nel trattamento di miglior favore, in quanto lo scopo precipuo della procedura è quello di ridurre il numero degli esuberanti, attraverso il confronto con le parti sindacali: i migliori trattamenti sociali di accompagnamento non sono sufficienti a superare la violazione dell'art. 1 della Direttiva del 1985, la quale non permette agli Stati membri di escludere alcuna categoria di lavoratori se non quelli espressamente menzionati

LICENZIAMENTI COLLETTIVI: ESTENSIONE AI DIRIGENTI (LEGGE EUROPEA 2013-BIS)

di Rodolfo Rosso avvocato in Biella

Il Commerci@lista *lavoro e previdenza*

Gennaio 2015 - p. 9 e segg.

..... omissis.....

Dal 25 novembre 2014 le tutele per il dirigente per le violazioni nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo sono le seguenti:

- ***Mancanza della forma scritta***: reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge n. 300/1970.
- ***Violazione della procedura o dei criteri di scelta***: indennità in misura compresa tra le dodici e le ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

E' stato comunque lasciato spazio all'autonomia contrattuale, facendo salva la possibilità "*nei contratti e negli accordi collettivi*" di definire una diversa misura di tale indennità. Sinora la contrattazione collettiva aveva già previsto in alcuni casi una disciplina risarcitoria per il dirigente in caso di crisi aziendale che avesse condotto ad una procedura di licenziamento collettivo, ad esempio Accordo tra Confindustria e Federmanager del 27 aprile 1995 sull'indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per ristrutturazione, riorganizzazione, crisi aziendale, recentemente disdettato dalla associazione imprenditoriale anche in relazione all'approvazione della legge in oggetto.

Resteranno dovute ovviamente le eventuali indennità di mancato preavviso, mentre, nell'ambito dei licenziamenti collettivi, non saranno invocabili le ulteriori indennità previste dalla contrattazione collettiva, ad esempio per la mancata "giustificatezza" della risoluzione del rapporto (v. Cass. 6110/2014), in quanto è stabilita una disciplina specifica.

Solidarietà aziende in CIGS

A favore delle imprese che avviano contratti di solidarietà è prevista una misura agevolativa, nei limiti delle disponibilità del Fondo per l'occupazione e per un periodo non superiore a due anni, consistente **nella riduzione della contribuzione previdenziale ed assistenziale dei lavoratori interessati dalla riduzione di orario di lavoro**

La misura della **riduzione degli oneri sociali** è diversificata a seconda dell'intensità della riduzione oraria adottata nel contratto di solidarietà:

- per le riduzioni superiori al 20%: spetta una riduzione nella misura del 25%;
- per le riduzioni superiori al 30%: spetta una riduzione nella misura del 35%;

e della dislocazione geografica del datore di lavoro (cento per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988):

- per le riduzioni superiori al 20%: spetta una riduzione nella misura del 35%;
- per le riduzioni superiori al 30%: spetta una riduzione nella misura del 40%.

Solidarietà aziende in CIGS

Nella G.U. n. 276 del 27 novembre 2014, è stato pubblicato il Decreto 10 ottobre 2014 n.85145, di modifica del precedente DM 46448/2009, in materia di contratto di solidarietà per aziende soggette alla CIGS.

La modifica consente di superare il limite massimo di durata del trattamento straordinario di integrazione salariale (**36 mesi nel quinquennio**), nelle singole unità produttive,

qualora il ricorso al contratto di solidarietà sia alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità

o

qualora i lavoratori non si oppongano alla collocazione in mobilità

Contratti di solidarietà aziende CIGS: indennità al 60% per l'anno 2015

Le aziende a cui si applica la disciplina CIGS possono operare riduzioni orarie al fine di evitare il licenziamento. La conseguente riduzione retributiva viene indennizzata dall'INPS con un importo pari al 60% della mancata retribuzione al netto della contribuzione apprendista (5,84%).

A decorrere dal 1° luglio 2009 il Legislatore aveva previsto un'ulteriore quota indennizzata dall'INPS – pari al 20% - rimasta in vigore fino a tutto il 2013 a seguito di proroghe previste da successive norme. In ultimo, per l'anno scorso, la Legge di Stabilità 2014 ha ridotto l'ulteriore integrazione a carico INPS al 10% (per un complessivo indennizzo pari al 70%).

Per l'anno 2015 non sono stati emanati provvedimenti che vanno a prorogare e finanziare gli ulteriori trattamenti integrativi di cui sopra.

*Di conseguenza, per i **contratti** di solidarietà aziende CIGS: **stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2015**, nonché **già in essere a detta data**, spetterà la **sola integrazione salariale pari al 60%**,*

Sgravi contributivi per contratti di solidarietà: il decreto per l'anno 2016


Lo sgravio contributivo è riconosciuto nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

Decreto interministeriale n. 17981 del 14 settembre 2015


**Concordato con continuità
aziendale
tutele per i dipendenti**

Possibili soluzioni concordatarie

Fino ad oggi due ipotesi tipiche:



un piano liquidatorio che prevedeva la liquidazione dell'intero attivo concordatario



un piano conservativo che prevedeva la continuità aziendale in seno alla stessa impresa sottoposta a procedura concorsuale.

La continuità aziendale

La continuità aziendale si realizzava non attraverso la sola prosecuzione del *business*, ma mediante una sorta di continuità d'impresa.

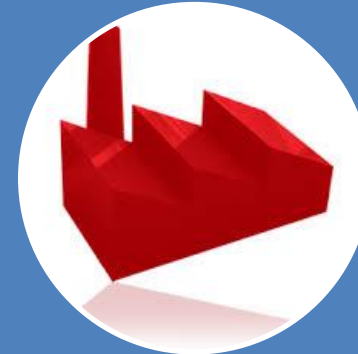
La continuità indiretta era infatti considerata un'ipotesi attuativa del concordato liquidatorio; e ciò indipendentemente dalla modalità di generazione della provvista destinata al soddisfacimento dei creditori concorsuali

La continuità aziendale



lo stato di insolvenza, o di crisi, non riguarda necessariamente l'esercizio dell'impresa nel suo intero o per parte di essa, o le condizioni di esistenza della prosecuzione dell'attività d'impresa.

Lo stato di insolvenza o di crisi riguarda la condizione del debitore.



E' il debitore che non è nelle condizioni di soddisfare le ragioni dei creditori, ma non l'impresa che, a determinate condizioni, **può avere ancora una sua ragione economica e che in quanto tale va salvaguardata.**



La continuità aziendale

L'art. 186-*bis*, al primo comma, **definisce il concordato in continuità**, come **una modalità dell'adempimento della proposta**, rinviando in questo all'art. 161, 2° comma, lett. e).

Inoltre prevede tanto per la prosecuzione dell'attività dell'impresa in capo al debitore quanto per la cessione dell'impresa in esercizio o il conferimento della stessa in capo a terzi soggetti, l'applicazione delle regole contenute nel medesimo articolo.

Sempre il primo comma considera l'ipotesi che la continuità possa riguardare non necessariamente l'intera azienda ma solo parte di essa, prevedendo la liquidazione dei beni non funzionali all'esercizio d'impresa

L'attuale legislazione

La finalità che il legislatore aveva inteso realizzare con l'art. 3 della legge n. 223 del 1991, 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 che venga tutelata anche l'occupazione.

I rapporti di lavoro



- L'art.2119 c.c. esclude esplicitamente che il concordato preventivo possa 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.

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.

Infatti: Non sono soggetti all'azione revocatoria (omissis)

d) gli atti, i pagamenti e le garanzie concesse su beni del debitore **purché posti in essere in esecuzione di un piano che appaia idoneo a consentire il risanamento** della esposizione debitoria dell'impresa e ad assicurare il riequilibrio della sua situazione finanziaria **e la cui ragionevolezza sia attestata da un professionista iscritto nei revisori contabili e che abbia i requisiti previsti dall'art. 28**, lettere a) e b) ai sensi dell'articolo 2501-bis, quarto comma, del codice civile.

Cassa Integrazione nel concordato preventivo con continuità

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

**Affitto ramo d'azienda
tutele per i dipendenti**

Definizione

E' un'operazione poste in essere in fase di procedura concorsuale, o nelle fasi immediatamente precedenti, per dare continuità all'attività d'impresa, salvaguardare il patrimonio aziendale e tutelare i diritti dei creditori.

Può essere:

temporaneo (affitto d'azienda)

definitivo (cessione),

Può riguardare:

l'intera azienda

o solo un suo "ramo"

Ai sensi dell'articolo 2112 del cod. civ. esso determina, da un lato una serie di importanti tutele a favore dei lavoratori e dall'altro una serie di forti vincoli per i soggetti coinvolti.

Disposizioni specifiche in caso di trasferimento d'azienda

il rapporto di lavoro non si estingue, ma continua con il nuovo titolare dell'azienda; il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

il lavoratore può chiedere al nuovo datore di lavoro il pagamento dei crediti da lavoro che aveva maturato al momento del trasferimento; il nuovo datore di lavoro è pertanto obbligato in solido con il vecchio titolare per la soddisfazione di tali crediti;

il nuovo titolare deve continuare ad applicare il contratto collettivo nazionale, in vigore al momento del trasferimento, fino alla sua scadenza;

il trasferimento d'azienda non costituisce motivo di licenziamento

- In particolare si ha:
- il trasferimento di tutti (o di quelli legati al ramo d'azienda ceduto) i rapporti di lavoro dipendente in capo al cessionario senza soluzione di continuità e **senza necessità di porre in essere un atto di formale risoluzione da parte del datore cedente**;
- **l'applicazione**, fino a naturale scadenza, dei medesimi trattamenti economici (previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali) e normativi vigenti alla data del trasferimento (fatta salva la possibilità concessa al cessionario di sostituirli con altri contratti collettivi ad esso applicabili);
- **l'irrelevanza del consenso del lavoratore, e del suo eventuale dissenso**, in ragione della cessione ex lege del contratto di lavoro (Cassazione 11908 del 06/03/2003);
- **una responsabilità solidale tra cedente e cessionario** per tutti i crediti maturati dai lavoratori al tempo del trasferimento, fatta salva la possibilità concessa al lavoratore, con le procedure previste dagli articoli 410 e 411 del c.p.c., di "liberare" il cedente dalle obbligazioni maturate derivanti dal rapporto di lavoro.

Disposizioni specifiche in caso di trasferimento d'azienda

se il trasferimento si verifica in imprese che occupano **più di 15 dipendenti**, è **obbligatorio per il datore di lavoro avvertire con comunicazione scritta, almeno 25 giorni prima dell'atto di trasferimento, le rappresentanze sindacali** che avviano procedure di analisi e verifica necessarie alla tutela dei lavoratori , per evitare che il mancato rispetto della normativa potrebbe eludere altri istituti contrattuali e di legge, come le norme sullo Statuto dei lavoratori, il collocamento dei disabili

il trasferimento d'azienda non costituisce motivo di licenziamento

Crediti da lavoro

Dall'esistenza di un trasferimento di azienda o di cessione di ramo d'azienda **consegue la responsabilità solidale tra cedente e cessionario per tutti i crediti di lavoro** che, al momento del trasferimento, erano stati maturati dai dipendenti del cedente e non più liquidati: quelli relativi al t.f.r., alle ultime mensilità, ai permessi e ferie maturati ma non goduti.

L'affittuario è obbligato con l'affittante **per tutti i crediti che il prestatore di lavoro aveva al tempo del trasferimento dell'azienda**, purché l'affittuario ne abbia avuto conoscenza all'atto del trasferimento o i crediti risultino dai libri contabili. Sono altresì inefficaci le pattuizioni tese ad escludere la successione nei rapporti di lavoro

La Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo il **quale del TFR deve rispondere esclusivamente il datore di lavoro che sia titolare dell'impresa al momento dell'effettiva risoluzione del rapporto**, ciò in considerazione del fatto che il corrispondente diritto matura solo ed esclusivamente a tale data

Termini di decadenza per l'impugnazione della cessione del contratto

Resta ferma, in ogni caso, la facoltà dei lavoratori ceduti di opporsi rimanendo alle dipendenze del cedente: in tal caso, però, essi si espongono al rischio di essere licenziati, secondo le regole comuni, a causa della cessazione dell'attività.

entro 60 giorni dalla data del trasferimento d'azienda, il lavoratore deve impugnare la cessione del contratto;

impugnata per tempo la cessione del contratto, il lavoratore ha 180 giorni per depositare il ricorso in tribunale oppure comunicare al datore di lavoro la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato;

in questo secondo caso, se la richiesta di conciliazione o arbitrato viene rifiutata oppure non si raggiunge l'accordo, il lavoratore ha 60 giorni per depositare il ricorso in tribunale.

Termini di decadenza per l'impugnazione della cessione del contratto

Le aziende che occupano **più di 15 lavoratori** sono soggette alla speciale procedura prevista **all'art. 47 della L. 428/90**, la quale impone ai contraenti l'obbligo di informare **le rappresentanze sindacali e le associazioni di categoria** circa le conseguenze dell'affitto d'azienda, con particolare riferimento alle condizioni giuridico-economiche e sociali dei lavoratori (nel computo non rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di formazione e lavoro, gli assunti con contratto di reinserimento, i dipendenti assunti dopo un'esperienza nei lavori socialmente utili, ecc.)

l'informazione deve riguardare:

motivi del trasferimento;
le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi

diritto di precedenza per i lavoratori che non passano all'atto del trasferimento

N.B. La norma prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni del subentrante per un periodo di un anno

La procedura di informazione e consultazione sindacale

TRE FASI:

1. INFORMAZIONE deve essere preventiva e precedere di almeno 25 giorni il trasferimento o l'intesa tra le parti.

2. ESAME CONGIUNTO Il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare entro i 7 giorni successivi al ricevimento un ESAME CONGIUNTO

L'art. 47 cit. prevede esplicitamente che il mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di esame congiunto costituisce condotta antisindacale

3. ACCORDO (EVENTUALE) La procedura di informazione - consultazione sindacale è comunque esaurita qualora, **entro dieci giorni dall'inizio dell'esame congiunto**, le parti non raggiungano alcun accordo con la conseguente libertà di azione da parte delle aziende interessate

Deroghe alle disposizioni dell'art. 2112 c.c.

L'accordo eventualmente raggiunto nell'ambito della descritta procedura può **prevedere deroghe alle disposizioni dell'art. 2112 c.c.** In particolare, si può pattuire che i lavoratori dell'azienda ceduta non passino, in tutto o in parte, alle dipendenze del cessionario.

A tal fine, è però necessario che il trasferimento riguardi aziende per le quali sia stato accertato lo stato di crisi, o per le quali sia intervenuta dichiarazione di fallimento (o di altra procedura concorsuale), e sempre che l'accordo preveda la salvaguardia anche parziale dell'occupazione

Infatti, il datore di lavoro acquirente può raggiungere con i sindacati un accordo che, in vista del mantenimento dei livelli occupazionali, prevede una diminuzione delle spettanze retributive, peraltro **subordinatamente alla adesione da parte di ogni singolo lavoratore**

Accordo sindacale derogatorio

È **legittimo l'accordo** in sede sindacale **che esclude il passaggio di alcuni lavoratori** alle dipendenze dell'impresa cessionaria ed è legittimo l'accordo sindacale di natura transattiva con cui si prevede la risoluzione dei rapporti di lavoro in essere prima del trasferimento e la costituzione di nuovi autonomi rapporti di lavoro con il cessionario

Il lavoratore può dimettersi per giusta causa se le proprie condizioni di lavoro nei tre mesi successivi al trasferimento subiscano una sostanziale modifica.

Altre possibilità per ottenere il trasferimento parziale dei lavoratori potrebbero essere collegate:

- ad una riduzione del personale operata dalla cedente prima di dar corso all'affitto o cessione d'azienda (da operare, ove possibile, in un periodo temporale considerabile "non sospetto" e con le dovute cautele affinché tale riduzione non possa essere collegata al successivo atto di trasferimento);
- alla stipula di accordi/conciliazioni individuali con i lavoratori ex art. 2113 cod. civ. aventi ad oggetto la rinuncia all'art- 2112 cod. civ. da concludersi nelle sedi "protette" di cui agli artt. 411, 412-ter e 412-quater del c.p.c.

Nell'impossibilità di procedere ad un trasferimento parziale della forza lavoro non rimarrebbe altra soluzione se non il trasferimento integrale del personale in capo alla cessionaria ed una successiva gestione degli esuberanti in capo alla medesima.

I lavoratori che non vengono trasferiti alla cessionaria rimangono "in carico" alla procedura concorsuale e potranno beneficiare degli ammortizzatori previsti dalle norme di legge (CIGS e mobilità) e, ai sensi del comma 6 dell'art. 47 della Legge 428/1990, fatte salve eventuali rinunce individuali, "... hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Nell'impossibilità di procedere ad un trasferimento parziale della forza lavoro non rimarrebbe altra soluzione, volendo dar seguito all'affitto o cessione d'azienda, se non il trasferimento integrale del personale in capo alla cessionaria ed una successiva gestione degli esuberanti in capo alla medesima.

I lavoratori che non vengono trasferiti alla cessionaria rimangono "in carico" alla procedura concorsuale, potranno beneficiare degli ammortizzatori previsti dalle norme di legge (CIGS e mobilità) e, ai sensi del comma 6 dell'art. 47 della Legge 428/1990, fatte salve eventuali rinunce individuali, "... hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile."

