



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**I LICENZIAMENTI COLLETTIVI NELLE
PROCEDURE CONCURSUALI**

**COLLECTIVE REDUNDANCIES IN INSOLVENCY
PROCEEDINGS**

Relatore:

Prof. Antonio Di Stasi

Rapporto Finale di:

Matteo Nasini

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE	2
CAPITOLO 1: I LICENZIAMENTI COLLETTIVI	4
1.1 <i>ORIGINI E CENNI STORICI</i>	4
1.2 <i>LA LEGGE 223/1991</i>	5
1.3 <i>MODIFICHE ALLA LEGGE 223/1991</i>	7
1.4 <i>CAMPO DI APPLICAZIONE DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E PRESUPPOSTI</i>	9
1.5 <i>PROCEDURA DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI</i>	11
1.6 <i>CRITERI DI SCELTA</i>	14
1.7 <i>ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO</i>	17
CAPITOLO 2: APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA NELLE PROCEDURE CONCORSUALI	20
2.1 <i>LE PROCEDURE CONCORSUALI</i>	20
2.2 <i>NORMATIVA DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI IN CASO DI CRISI D'IMPRESA</i>	23
CONCLUSIONI	31
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	33

INTRODUZIONE

In questo elaborato si andrà a discutere il tema dei licenziamenti collettivi, tema molto discusso ad oggi, anche a causa dei problemi legati all'applicazione delle norme ad esso connesse. Successivamente poi, nello specifico, si parlerà della loro regolamentazione durante le procedure concorsuali.

Nel primo capitolo si andrà a trattare il tema dei licenziamenti collettivi nella sua generalità, partendo dal descrivere l'origine e i cenni storici della normativa in questione. In seguito, verrà analizzata la normativa chiave che tratta questo tema, ovvero la legge 223 del 1991, andando poi a descrivere le modifiche intervenute nel corso del tempo sulla stessa.

Si passerà poi a descrivere la procedura generale con la quale vengono applicati i licenziamenti collettivi, andando inoltre ad evidenziare quali sono i requisiti dimensionali necessari al fine dell'applicazione della normativa (art. 24). Sempre parlando della procedura generale, verranno descritti i criteri di scelta da utilizzare e le modalità effettive di applicazione del licenziamento collettivo.

Nel secondo capitolo, invece, si parlerà più nel dettaglio della regolamentazione dei licenziamenti collettivi nello specifico caso delle procedure concorsuali. Verranno innanzitutto individuate e descritte le procedure concorsuali in questione.

Infine, poi si vedrà come la normativa dei licenziamenti collettivi si applica effettivamente in questi casi particolari, andando ad affrontare tutte le problematiche connesse all'argomento considerato.

CAPITOLO 1

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

1.1 ORIGINI E CENNI STORICI

Si parla di licenziamento collettivo per definire la risoluzione del rapporto di lavoro che non riguarda un singolo lavoratore, ma una pluralità di questi e per i quali, a causa di una crisi aziendale, ne sia stato dichiarato l'esubero e di conseguenza la licenziabilità.

Inizialmente non vi erano delle specifiche norme che regolavano questo tipo di licenziamento a livello collettivo, per cui in caso di necessità e irregolarità veniva chiamato in causa l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori¹.

Una prima regolamentazione si ebbe con la Legge n. 675/1977², che definiva un sistema di mobilità volontaria, mediante la quale avveniva il passaggio di lavoratori di imprese coinvolte in processi di ristrutturazione e riconversione e con eccedenza di personale, in altre imprese che richiedevano invece manodopera.

Durante i primi anni '90, a causa della crescente innovazione tecnologica delle aziende e dell'aumento delle ristrutturazioni delle stesse, venne introdotta una

¹ *Brocardi.it*, 20/09/2021, Art. 18 Statuto dei lavoratori

² *Normattiva*, 20/09/2021, Legge n. 675/1977

regolamentazione ad hoc per le eventuali crisi occupazionali che si sarebbero potute verificare.

Venne introdotta così la Legge n. 223/1991, che andò a colmare tutte le lacune e le imperfezioni che erano presenti nella precedente disciplina. Per la prima volta venne fornita una regolamentazione e un quadro normativo ben strutturato in tema di licenziamenti collettivi.

1.2 LA LEGGE 223/1991

La legge n. 223 del 23 luglio del 1991³, come specificato in precedenza, regola le riduzioni di personale attraverso i licenziamenti collettivi.

La stessa è suddivisa in due Titoli.

Il Titolo I, chiamato “Norme in materia di integrazione salariale e di eccedenze di personale”, è composto a sua volta da quattro Capi.

Capo I, “Norme in materia di integrazione salariale”, comprende i primi tre articoli (Art.1 “Norme in materia di intervento straordinario di integrazione salariale”, Art.2 “Procedure”, Art.3 “Intervento straordinario di integrazione salariale e procedure concorsuali”).

³ *Gazzetta Ufficiale*, 20/09/2021, Legge n. 223 del 23 luglio del 1991

Capo II, “Norme in materia di mobilità”, comprende gli articoli dal 4 al 9 (Art. 4 “Procedura per la dichiarazione di mobilità”, Art. 5 “Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese”, Art. 6 “Lista di mobilità e compiti della Commissione regionale per l'impiego”, Art. 7 “Indennità di mobilità”, Art. 8 “Collocamento dei lavoratori in mobilità”, Art. 9 “Cancellazione del lavoratore dalla lista di mobilità”).

Capo III, “Norme in materia di cassa integrazione e trattamenti di disoccupazione per i lavoratori del settore dell'edilizia”, comprende gli articoli 10 “Norme in materia di integrazione salariale per i lavoratori del settore dell'edilizia” e 11 “Norme in materia di trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili ed affini”.

Capo IV, “Norme finali e transitorie”, comprende gli articoli dal 12 al 24 (Art. 12 “Estensione del campo di applicazione della disciplina del trattamento straordinario di integrazione salariale”, Art. 13 “Norme in materia di contratti di solidarietà”, Art. 14 “Norme in materia di trattamenti di integrazione dei guadagni”, Art. 15 “Lavoratori in cassa integrazione e opere o servizi di pubblica utilità”, Art. 16 “Indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale”, Art. 17 “Reintegrazione dei lavoratori e procedure di mobilità”, Art. 18 “Norme in materia di contributi associativi”, Art. 19 “Lavoro a tempo parziale e anticipazione del pensionamento”, Art. 20 “Contratti di reinserimento dei lavoratori disoccupati”, Art. 21 “Norme in materia di trattamenti

per i lavoratori appartenenti al settore dell'agricoltura”, Art. 22 “Disciplina transitoria”, Art. 23 “Reimpiego presso GEPI S.p.A. e INSAR S.p.A.”, Art. 24 “Norme in materia di riduzione del personale”).

Il Titolo II è invece denominato “Disposizioni varie in materia di mercato del lavoro” e si suddivide in due Capi:

Capo I, “Riforma delle procedure di avviamento”, composto dall’art. 25 “Riforma delle procedure di avviamento al lavoro”.

Capo II, “Disposizioni diverse”, che comprende invece gli articoli finali che vanno dal 26 al 31 (Art. 26 “Disposizioni diverse”, Art. 27 “Trattamenti di anzianità e ristrutturazioni di aziende ad alta capacità innovativa e competitività mondiale”, Art. 28 “Riserva annua di posti presso gli uffici pubblici”, Art. 29 “Trattamenti di anzianità nel settore siderurgico pubblico”, Art. 30 “Trasferimento dell'iscrizione alle liste di collocamento e cancellazione dalle liste”, Art. 31 “Trattamento speciale di disoccupazione e pensionamento anticipato”).

1.3 MODIFICHE ALLA LEGGE 223/1991

Delle prime modifiche si ebbero con il decreto legislativo n. 110 dell’8 aprile 2004⁴, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 3 maggio 2004. Queste modifiche riguardano

⁴ *Camera.it*, 22/09/2021, *Dlgs* 110/04

l'ampliamento dell'applicazione della normativa sui licenziamenti collettivi anche a quei datori di lavoro che erano esclusi dalla stessa, cioè le organizzazioni datoriali senza scopo di lucro come sindacati, partiti e fondazioni, purché occupino comunque più di 15 dipendenti e vogliano procedere al licenziamento di almeno 5 di questi nell'arco temporale di 120 giorni.

Altra riforma, di particolare rilevanza, alla legge 223 è quella intervenuta con la Legge Fornero n. 92 del 28 giugno 2012⁵. Viene abrogata l'indennità di mobilità, che si tratta di una prestazione per i lavoratori licenziati che ha durata superiore alla cassa integrazione. Ma le modificazioni sostanziali riguardano la procedura del licenziamento collettivo, che dopo di questa riforma va comunicata entro un termine di sette giorni dalla comunicazione in forma scritta ai lavoratori e non più contestualmente. Altra novità è che i possibili vizi di forma non rendono nulle le procedure, che invece possono essere sanate con degli accordi sindacali.

Nei casi particolari in cui non vengano sanati questi eventuali vizi di forma, o non siano rispettati i criteri di scelta, è previsto il reintegro dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori.

⁵ *Camera.it*, 22/09/2021, Legge 92/2012, riforma Fornero

Inoltre, successivamente, attraverso il Jobs Act⁶, viene creato un nuovo contratto a tempo indeterminato. Questo contratto va a sostituire il vecchio, tuttavia però, quelli già in essere non vengono trasformati ma rimangono tali.

I lavoratori che verranno assunti con il nuovo contratto e successivamente licenziati, nel caso in cui il licenziamento sia dichiarato illegittimo, non avranno più la possibilità e il diritto quindi di essere reintegrati nel posto di lavoro. Avranno però comunque diritto ad un risarcimento di due mensilità di stipendio per ogni anno in cui questi hanno lavorato prima di venire licenziati. Questi risarcimenti vanno da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.

1.4 CAMPO DI APPLICAZIONE DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E PRESUPPOSTI

La procedura dei licenziamenti collettivi deve essere rispettata da quei datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti e che a causa di una trasformazione o cessazione di attività vogliono procedere al licenziamento di almeno 5 lavoratori nell'arco temporale di 120 giorni⁷. Inoltre, c'è bisogno che questi licenziamenti

⁶ Il Jobs Act (acronimo di "Jumpstart Our Business Startups Act") è una riforma del diritto del lavoro promossa e attuata in Italia dal governo Renzi, attraverso l'emanazione di diversi provvedimenti legislativi e completata nel 2016 volta a flessibilizzare il mercato del lavoro. Questo provvedimento fu adottato con l'intenzione di ridurre la disoccupazione stimolando le imprese ad assumere.

⁷ Failla L. et al., *Lavoro e previdenza*, Milano, Ipsoa, 2020, p. 822

siano effettuati tutti nella stessa unità produttiva o anche in più unità, ma che tuttavia si trovino nell'ambito del territorio della stessa Provincia.

Il requisito dimensionale dei 15 dipendenti deve essere riferito all'impresa nel suo complesso e non alla singola unità produttiva che è interessata dai licenziamenti in questione.

Per il calcolo della soglia dei 15 dipendenti ci si basa anche sull'occupazione media dell'ultimo semestre e non invece al numero dei lavoratori in forza al momento dell'apertura della procedura di licenziamento collettivo. Oltre ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, si considera il numero medio mensile dei lavoratori a tempo determinato, il numero di lavoratori part-time (che devono essere valutati "pro quota" in base all'orario di lavoro effettivamente svolto), il numero dei lavoratori assunti con contratto intermittente (valutati in base alle ore di lavoro svolte nell'arco di ciascun semestre). Non vengono invece considerati gli apprendisti e i lavoratori in somministrazione.

Le cause previste dalla legge per adoperare la procedura dei licenziamenti collettivi sono essenzialmente due: la cessazione dell'attività e la riduzione o trasformazione della stessa.

La Cassazione ha nel tempo fornito una definizione più estensiva del criterio causale dato dalla riduzione o trasformazione dell'attività, infatti, viene applicata la procedura dei licenziamenti collettivi non solo nel caso di trasformazione strutturale, ma anche in caso di trasformazioni in ambito tecnologico o economico.

Quindi si può adottare la fattispecie del licenziamento collettivo ogni volta che si verifica una riduzione di lavoratori determinata da ragioni attinenti all'attività produttiva.

La normativa, comunque, si applica a tutti i licenziamenti che nello stesso arco temporale e nello stesso ambito siano riconducibili alla stessa trasformazione o riduzione.

1.5 PROCEDURA DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

La procedura dei licenziamenti collettivi, in particolare quelli per riduzione di personale, consta di due fasi, una fase "sindacale" e una "amministrativa"⁸, durante le quali il datore di lavoro e i sindacati tentano di trovare una soluzione alternativa al licenziamento.

L'impresa che intende procedere ad un licenziamento collettivo deve darne una preventiva comunicazione per iscritto alle RSA o alle rispettive associazioni di categoria. Deve essere inviata poi una copia della comunicazione all'Ufficio del Lavoro Territorialmente competente o al Ministero a seconda che l'eccedenza di

⁸ Failla L. et al., *Lavoro e previdenza*, Milano, Ipsoa, 2020, p. 824

lavoratori riguardi unità produttive situate in un'unica Provincia o in diverse Provincie o addirittura in diverse Regioni.

La comunicazione deve essere redatta in forma scritta ed è imm modificabile. Tra le varie cose, la comunicazione deve contenere: i motivi dell'eccedenza; i motivi tecnici e organizzativi che escludono la possibilità di ricorrere ad ipotesi alternative al licenziamento; la determinazione del numero dei lavoratori in questione; i tempi di attuazione della riduzione; il metodo di calcolo delle attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda invece il licenziamento collettivo per cessazione di attività, i contenuti della comunicazione si attenuano. In particolar modo, risulta irrilevante indicare il motivo per cui non si fa ricorso ad alternative rispetto al licenziamento.

In questo caso la comunicazione dovrà contenere: i motivi economici, finanziari o tecnici della chiusura; le azioni volte a ridurre gli impatti occupazionali (incentivi d'uscita, prepensionamenti); le azioni che si intendono intraprendere per trovare un acquirente; le opportunità per i dipendenti di presentare un'offerta pubblica di acquisto ed ogni altra possibilità di recupero degli asset da parte degli stessi.

Una volta ricevuta la comunicazione di avvio della procedura, entro il termine di sette giorni le associazioni e le RSA possono richiedere un incontro con l'impresa per chiarire quali siano stati i motivi e le cause che hanno determinato la volontà di attivare il licenziamento collettivo. La procedura di "esame congiunto" deve

esaurirsi entro 45 giorni che partono dal momento in cui l'impresa riceve la comunicazione, o la metà se i licenziamenti sono inferiori a 10.

L'eventuale accordo che scaturisce da questa consultazione può anche regolamentare l'assegnazione dei lavoratori che verrebbero licenziati a mansioni diverse da quelle svolte (art. 2103 c.c.). Inoltre, il lavoratore potrebbe anche essere sottoposto ad una procedura di distacco presso un'altra impresa per una durata temporanea.

Per quanto concerne l'efficacia dell'accordo sindacale, si estende a tutti i lavoratori anche se questi non sono iscritti al sindacato stipulante.

Una volta raggiunto l'accordo sindacale, mediante l'applicazione dei criteri di scelta individuati dall'accordo stesso o, in mancanza, di quelli legali, l'impresa individua i lavoratori che dovranno essere licenziati e procederà con l'invio delle lettere di recesso. La lettera deve contenere:

- il preavviso;
- i motivi del licenziamento;
- i criteri di scelta che vengono presi in considerazione e applicati.

Successivamente poi, entro sette giorni, l'impresa è chiamata a comunicare alla Commissione Regionale per l'Impiego, all'Ufficio Regionale del Lavoro e alle associazioni di categoria, l'elenco dei lavoratori licenziati, indicando: nominativo; residenza; età; qualifica e inquadramento; carichi di famiglia; modalità di applicazione dei criteri di scelta.

1.6 CRITERI DI SCELTA

I criteri che devono essere applicati cambiano a seconda del raggiungimento o meno di un accordo con le associazioni sindacali. Nel caso in cui l'accordo sia stato raggiunto, verranno applicati i "criteri convenzionali" che vengono appunto concordati con i sindacati stessi. Nel caso in cui, invece, l'accordo non sia stato raggiunto, verranno utilizzati i "criteri legali"⁹.

Con i criteri convenzionali, i lavoratori vengono collocati in mobilità in base alle esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'azienda, sempre nel rispetto dei criteri previsti dalla contrattazione collettiva posta in essere con i sindacati. Gli accordi sindacali non devono comunque stabilire dei criteri di scelta contrari a norme imperative di legge, al principio di non discriminazione e ai canoni di ragionevolezza e razionalità. I criteri concordati devono possedere i caratteri di generalità ed obiettività.

Come detto in precedenza, in assenza di accordo sindacale vengono applicati invece i criteri legali, i quali comprendono:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali.

⁹ Failla L. et al., *Lavoro e previdenza*, Milano, Ipsoa, 2020, p.826

I criteri legali devono essere usati insieme, a causa del fatto che ciascuno risponde ad un diverso interesse da tutelare. Si può dare la prevalenza ad uno di loro solo per comprovate ragioni e in questo caso, solitamente viene data la precedenza al criterio delle “esigenze tecnico- produttive ed organizzative”, perché è quello che assicura la permanenza dell’impresa sul mercato.

Questi criteri hanno una natura “suppletiva”, appunto perché vengono utilizzati solo nel caso in cui manchino quelli di fonte contrattuale.

Per quanto riguarda i carichi famiglia, per la loro individuazione nell’ambito della procedura dei licenziamenti collettivi, si fa riferimento agli assegni familiari che spettano al lavoratore. La prova dell’esistenza dei carichi di famiglia va tratta dall’obbligo di sostenere i propri congiunti e quindi implica un accertamento effettivo della situazione familiare del lavoratore.

Parlando invece del criterio di anzianità, questa non va intesa in senso anagrafico, ma ci si riferisce all’anzianità di servizio del lavoratore.

Infine, le esigenze tecnico-produttive ed organizzative attengono sia ai motivi che hanno spinto alla riduzione del personale, sia alle esigenze della nuova struttura dell’impresa che si intende realizzare. Nel caso in cui la ristrutturazione riguardi una specifica attività produttiva o un settore, l’azienda può limitare la scelta dei lavoratori da avviare alla mobilità a quello specifico settore. Però, qualora questi ultimi siano idonei ad occupare posizioni relative ad altri settori, l’azienda deve effettuare la comparazione anche con i lavoratori addetti a questi ultimi reparti.

Nel caso di licenziamento collettivo per perdita dell'appalto, il datore di lavoro deve individuare i lavoratori da licenziare in base a questo criterio esteso a tutta l'azienda nel suo insieme, potendo limitare il numero dei licenziabili ad alcuni rami solo nel caso in cui questi siano caratterizzati da specifiche professionalità¹⁰.

È possibile richiedere l'annullamento del licenziamento collettivo per violazione dei criteri di scelta soltanto da quei dipendenti che abbiano effettivamente subito un pregiudizio dall'adozione di quegli specifici criteri¹¹.

Nella scelta dei lavoratori da licenziare bisogna fare attenzione anche ad ulteriori limiti disposti dalla legge. Infatti, l'impresa non può licenziare una quota di manodopera femminile superiore alla percentuale della stessa occupata nelle mansioni prese in considerazione. Inoltre poi, dall'inizio della gravidanza, fino al compimento del primo anno di vita del bambino, la lavoratrice non può essere collocata in mobilità a seguito di un licenziamento collettivo, a meno che questo non avvenga a causa della cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice stessa è addetta. Infine, per quanto riguarda i lavoratori disabili, il licenziamento per riduzione di personale disposto nei loro confronti, risulta annullabile se, nel

¹⁰*Studiofatigato.it*, 3/10/2021, Cass. n. 5373/2019, l'azienda che subentra in un appalto, se procede al licenziamento collettivo, ha l'obbligo di individuare i lavoratori da licenziare, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative, facendo riferimento all'intero complesso aziendale. La riduzione del personale deve investire l'intero ambito aziendale, potendo essere limitato a specifici rami d'azienda soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate.

¹¹*lavorosi.it*, 3/10/2021, Cass. n. 13871/2019, si afferma che l'annullamento del licenziamento collettivo per violazione dei criteri di scelta può essere richiesto solo dai lavoratori che, in concreto, abbiano subito da ciò uno specifico pregiudizio e non anche da coloro che, in ogni caso, sarebbero stati posti in mobilità.

momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati in modo obbligatorio, sia inferiore alla quota di riserva¹².

1.7 ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Eventuali violazioni di una qualsiasi parte della procedura in questione portano all'invalidazione del licenziamento collettivo¹³. Bisogna però distinguere tra:

- lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015¹⁴) per i quali si applicherà la disciplina prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori;
- lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, per i quali si applicheranno le c.d. “tutele crescenti” disposte dall'art. 10 del D.lgs. n. 23/2015.

Le ipotesi che potrebbero portare all'invalidazione della procedura di licenziamento collettivo sono essenzialmente tre e riguardano:

- mancanza della forma scritta;
- violazione della procedura;

¹² i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:

- dai 15 ai 35 devono assumere un disabile;
- dai 36 ai 50 devono assumere due disabili;
- oltre i 50 devono riservare il 7% dei posti complessivi ai disabili e l'uno per cento ai familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

¹³ Failla L. et al., *Lavoro e previdenza*, Milano, Ipsoa, 2020, p. 828

¹⁴ *Gazzetta Ufficiale*, 4/10/2021, D.lgs. n. 23/2015, “Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti”.

- violazione dei criteri di scelta.

Nella prima ipotesi, se il lavoratore è stato assunto prima della data in questione, il Giudice disporrà la nullità del licenziamento disponendo la reintegrazione del lavoratore stesso nel posto di lavoro. Quest'ultimo inoltre ha il diritto di vedersi corrisposta un'indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione che di fatto avrebbe avuto dal giorno del licenziamento a quello di reintegro. Questa indennità non può essere inferiore alle 5 mensilità. Oltre a questa ha diritto anche alla contribuzione previdenziale. Successivamente, se il lavoratore non ottempererà all'ordine di reintegrazione entro 30 giorni, il rapporto si considera definitivamente risolto. Il lavoratore può anche optare per un'indennità risarcitoria quantificata in 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Se invece il lavoratore è stato assunto dal 7 marzo 2015, avrà diritto alla reintegrazione e ad un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, che corrisponde al periodo che va dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione in azienda. Questa indennità non può essere inferiore alle 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nella seconda ipotesi, per il primo gruppo di lavoratori si dichiara risolto il rapporto al momento del recesso e il datore di lavoro è chiamato a corrispondere un'indennità risarcitoria che va da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Per il secondo gruppo di lavoratori, invece, è previsto

il risarcimento da parte del datore di lavoro di un'indennità non inferiore alle 6 e non superiore alle 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nella terza ipotesi, infine, per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro e la corresponsione di un risarcimento commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto, che va dalla data di licenziamento a quella di reintegrazione. Il risarcimento non deve superare le 12 mensilità e da questo dovrà essere dedotto quanto il lavoratore ha guadagnato nel periodo di estromissione. In questo caso, come prima, il lavoratore può anche optare per il pagamento dell'indennità sostitutiva pari alle 15 mensilità.

Per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, invece, si applica lo stesso regime sanzionatorio previsto dalla seconda ipotesi della violazione della procedura.

CAPITOLO 2

APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA NELLE PROCEDURE CONCORSUALI

2.1 LE PROCEDURE CONCORSUALI

Le procedure concorsuali sono una serie di procedure che mirano alla regolamentazione dei rapporti tra l'impresa e tutti i suoi creditori. L'impresa in questione deve trovarsi in un grave stato d'insolvenza e in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 1 comma 2 della Legge Fallimentare¹⁵.

Ogni procedura ha come fine la drastica riduzione dell'autonomia dell'imprenditore attraverso la sottrazione di beni e talvolta, nei casi più gravi, anche della stessa impresa, affidandone controllo e gestione ad un organo terzo, che mira a risolvere lo stato di crisi.

In particolare, tra le procedure concorsuali in questione troviamo:

¹⁵*Brocardi.it, 22/10/2021*, Art. 1, Comma 2, Legge Fallimentare: <<Non sono soggetti alle disposizioni sul fallimento e sul concordato preventivo gli imprenditori di cui al primo comma, i quali dimostrino il possesso congiunto dei seguenti requisiti:

- a) aver avuto, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito della istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, un attivo patrimoniale di ammontare complessivo annuo non superiore ad euro trecentomila;
- b) aver realizzato, in qualunque modo risulti, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, ricavi lordi per un ammontare complessivo annuo non superiore ad euro duecentomila;
- c) avere un ammontare di debiti anche non scaduti non superiore ad euro cinquecentomila.>>

- il fallimento;
- il concordato preventivo;
- la liquidazione coatta amministrativa;
- l'amministrazione straordinaria delle grandi imprese in stato d'insolvenza;
- l'amministrazione straordinaria speciale.

Tra queste, la più diffusa e nota è il fallimento, che è regolato dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267¹⁶.

Il **fallimento** è una procedura concorsuale giudiziaria che mira a liquidare il patrimonio dell'imprenditore insolvente e a ripartire poi il ricavato fra i creditori secondo criteri che si rifanno al principio della parità di trattamento.

La sentenza che dichiara il fallimento va a privare il titolare dell'impresa dell'amministrazione e della disponibilità del proprio patrimonio e da qui deriva poi l'inefficacia di ogni atto posto in essere dal soggetto fallito dopo la dichiarazione di fallimento.

Il fallimento ha un presupposto soggettivo che consiste nella qualità di imprenditore commerciale del debitore e un presupposto oggettivo, che invece è dato dallo stato di insolvenza del debitore.

Anche le finalità perseguite da questa procedura sono due. Quella principale è la determinazione dei crediti e il soddisfacimento dei creditori. Quella secondaria è la

¹⁶ *Normattiva*, 22/10/2021, Regio decreto 16 marzo 1942 n. 267

salvaguardia del valore produttivo del complesso aziendale attraverso l'esercizio provvisorio dell'impresa e la vendita in blocco dei beni aziendali.

Il **concordato preventivo** è una procedura concorsuale che consente al debitore di evitare la dannosa procedura fallimentare. Si può ricorrere infatti al concordato preventivo solo prima della dichiarazione di fallimento. Questa procedura consiste in un accordo tra debitore e creditori per stabilire le modalità con le quali dovranno essere estinte tutte le obbligazioni.

Non sono soggetti a fallimento e a concordato preventivo, secondo l'articolo 1 della Legge Fallimentare, gli imprenditori commerciali che dimostrino il possesso congiunto di alcuni requisiti di non fallibilità, quali:

- aver avuto un attivo patrimoniale annuo non superiore a 300.000 euro nei tre esercizi che precedono la data di dichiarazione del fallimento;
- aver realizzato, sempre nei tre esercizi antecedenti la data di dichiarazione del fallimento, ricavi lordi annui non superiori a 200.000 euro;
- avere un ammontare di debiti non superiore a 500.000 euro.

La **liquidazione coatta amministrativa** è una procedura attraverso la quale si provvede alla liquidazione coatta dell'impresa, che si applica a determinate categorie di imprese per le quali non può essere applicato il fallimento ed è a cura dell'autorità amministrativa anziché di quella giudiziaria.

L'**amministrazione straordinaria delle grandi imprese in stato d'insolvenza** è una procedura concorsuale, allo stesso tempo giudiziaria e amministrativa che tende

a conciliare le pretese dei creditori con il salvataggio del complesso produttivo e del livello occupazionale.

L'**amministrazione straordinaria speciale** è sostanzialmente uguale alla procedura sopra citata ma è caratterizzata da una maggiore rapidità ed è volta a privilegiare l'attuazione di un programma di ristrutturazione anziché quello di cessione dei complessi aziendali.

2.2 NORMATIVA DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI IN CASO DI CRISI D'IMPRESA

Inizialmente l'applicabilità dei licenziamenti nelle procedure concorsuali era regolata dall'art. 3 della legge 223/91. In questo articolo veniva individuato un intervento straordinario di integrazione salariale per un periodo non superiore ai dodici mesi, che entrava in atto nel momento in cui non venisse disposta appunto la continuazione dell'attività. Sempre in base a questo articolo, si stabiliva che il curatore o il liquidatore avevano la possibilità di mettere in mobilità i lavoratori eccedenti, qualora non fosse possibile la continuazione dell'attività d'impresa. I lavoratori venivano quindi salvaguardati solo parzialmente. La norma però ha suscitato non pochi dibattiti, soprattutto per quanto riguarda la presenza o meno di un obbligo di presentare la domanda di intervento della cassa integrazione e proprio

per queste problematiche è stata successivamente abrogata nel 2012 dall'art. 2 della legge n. 92.

Definendo l'applicabilità della procedura di licenziamento collettivo nei casi elencati e spiegati nel precedente paragrafo, è necessario far riferimento a quanto contenuto all'interno dell'art. 24 della legge 223 del 1991 in materia di cessazione dell'attività. Con la legge 223 del '91, infatti, viene inserita tra le cause che portano all'apertura di una procedura di licenziamento collettivo, anche la cessazione oltre che la trasformazione e la riduzione che erano già presenti nella precedente normativa.

L'art. 24, va in qualche modo a precisare e stabilire che i criteri elencati negli articoli 4 e 5 della stessa legge 223/91 trovano applicazione anche nelle ipotesi in cui l'impresa intenda procedere con la cessazione dell'attività. Tuttavia, non si precisa esattamente se sia incluso o meno il caso particolare della cessazione dell'attività in seguito all'apertura di una procedura concorsuale e questo quindi porta a delle incertezze interpretative non facilmente risolvibili.

L'obbligo di seguire la procedura dei licenziamenti collettivi non costituisce una condizione essenziale in caso di procedure concorsuali e in particolare in quelle che hanno carattere liquidatorio. Risulta infatti poco utile aprire una procedura di confronto sindacale in caso di cessazione dell'attività, in quanto si tratta di una decisione presa dall'autorità giudiziale in situazioni di crisi irreversibile.

Questo avviene a causa del fatto che il procedimento in condizioni normali (un'impresa attiva che intende rimanere sul mercato) ha lo scopo di far tornare sui suoi passi e sulle sue decisioni l'imprenditore, ma in caso di fallimento il procedimento in questione risulta privo di fondamento, proprio perché con l'apertura di una procedura concorsuale non si intende proseguire l'attività ma cessarla completamente.

La dottrina specifica che se i licenziamenti riguardassero allora l'intera forza lavoro, questi dovrebbero essere considerati come licenziamenti individuali e non collettivi, dando applicazione a quanto definito nell'art. 3 della legge n. 604/1966¹⁷, che impone al curatore di indicare i motivi per i quali non è possibile la prosecuzione dell'attività e i motivi del licenziamento.

A questo proposito si è esposta anche la Suprema Corte¹⁸, la quale individua come ambito di applicazione delle disposizioni dell'art. 24 della legge 223/91 solo i casi in cui sia possibile uno svolgimento anche parziale dell'attività, mentre esclude la sua applicabilità nel caso in cui l'attività sia cessata.

Attualmente, il curatore/liquidatore si trova davanti alla possibilità di procedere alla messa in mobilità (procedura di licenziamento collettivo) e/o alla cessazione dell'attività.

¹⁷ *Brocardi.it*, 4/11/2021, Art. 3, Legge n. 604/1966: <<Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa>>

¹⁸ *Studio Legale Riva*, 4/11/2021 Cass. 12 maggio 1997, n. 4146

Parlando di procedura di messa in mobilità si parla proprio del licenziamento collettivo. Come riportato in precedenza, la disciplina di questa procedura la si trova nell'articolo 24 della legge 223/91. Il problema che sorge in caso di procedura concorsuale però è proprio la modalità di applicazione di questa normativa. Il legislatore spinge affinché il curatore attivi la procedura di licenziamento collettivo per recare meno danno ai creditori e per far ciò è indispensabile attivare una procedura che è allo stesso tempo privata e pubblica. C'è un controllo privato da parte delle associazioni sindacali ed un controllo pubblico posto in essere dagli enti regionali e dal Ministero del Lavoro a seconda dell'incidenza territoriale dell'azienda e del numero dei lavoratori licenziati. La procedura in questione deve essere avviata così che le associazioni sindacali verifichino l'effettivo stato di crisi e di insolvenza dell'impresa. Il licenziamento collettivo è volto a far cessare l'attività di un determinato ramo aziendale e quindi snellire l'azienda stessa, con l'obiettivo di far comunque continuare l'attività. Proprio per questo nasce una contraddizione tra procedura di licenziamento collettivo e procedura concorsuale, che è invece volta alla cessazione completa dell'attività. La Corte di Cassazione spinge comunque affinché questa procedura venga rispettata anche in caso di crisi d'impresa.

Al fine di dare forza contrattuale alla controparte e cioè alle forze sindacali, per poter licenziare è necessario "pagare". In relazione ad ogni lavoratore che si intende licenziare, infatti, il datore di lavoro deve versare una somma come anticipo all'ente

previdenziale preposto. Questa somma verrà poi restituita al datore sotto forma di sgravi e contributi qualora si trovi un accordo con le organizzazioni sindacali.

Il curatore/liquidatore deve fare attenzione in fase di determinazione dei criteri di scelta da adottare per procedere ai licenziamenti. Infatti, con l'eventuale mancato rispetto della procedura o dei criteri di scelta si va incontro a conseguenze di tipo economico, procedendo con il risarcimento del danno e non con il reintegro del lavoratore sul posto di lavoro.

Quanto appena descritto si attua in presenza di una procedura concorsuale se si opta per l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo.

La seconda ipotesi è invece il caso specifico della cessazione dell'attività.

Lo stato di insolvenza del datore di lavoro potrebbe portare anche all'apertura di una procedura concorsuale che consente la prosecuzione anche ridotta dell'attività aziendale.

Fino al 2012 trovava applicazione l'art. 3 comma 1 della legge 223/91 che consentiva l'applicazione automatica della cassa integrazione guadagni straordinari.

Esistono tre tipi di cassa integrazione guadagni:

- cassa integrazione guadagni ordinaria;
- cassa integrazione guadagni straordinaria;
- cassa integrazione guadagni in deroga.

In caso di crisi d'impresa e cessazione dell'attività deve essere presa in considerazione la cassa integrazione guadagni straordinaria.

Quest'ultima è una cassa previdenziale costituita presso l'ente previdenziale stesso che raccoglie contributi e poi eroga la prestazione se ne ricorrono i presupposti. Da un punto di vista giuridico, questo meccanismo consente la sospensione del lavoratore dal posto di lavoro. La cassa integrazione guadagni non va confusa però con l'effettiva procedura di licenziamento. Nel primo caso c'è solo una sospensione. Nel secondo caso il rapporto di lavoro cessa, è finito. La cassa integrazione è vantaggiosa per il lavoratore, perché in caso di crisi aziendale viene comunque tutelato prima che venga attivata la procedura di licenziamento collettivo. È poi considerata vantaggiosa anche perché c'è un soggetto terzo che si fa carico della retribuzione del lavoratore o meglio, va ad integrare il guadagno del lavoratore sospeso garantendogli un sostentamento durante il periodo di sospensione, periodo in cui non riceverebbe alcuna retribuzione. Per poter accedere a questa cassa integrazione è necessario che il curatore/liquidatore segua una procedura e ne motivi e giustifichi il ricorso. Bisogna procedere poi all'individuazione dei lavoratori da porre in cassa integrazione, sulla base di determinati criteri.

Negli anni sono state introdotte delle modifiche della normativa che tendono a favorire la cosiddetta "rotazione della cassa integrazione", che consiste nel cercare di far gravare gli effetti negativi sul piano economico sul maggior numero di

lavoratori, nel senso di non gravare sempre sugli stessi. Questo è possibile laddove il curatore individua quei lavoratori detti “fungibili” cioè lavoratori che sono addetti alla stessa mansione e posti professionalmente sullo stesso piano. Allora in questo caso il curatore procederà con questa “rotazione” e cioè facendo gravare gli effetti per un periodo su un lavoratore e per il periodo successivo su un altro. Anche in caso di cassa integrazione c’è il concorso con le organizzazioni sindacali e il curatore deve tener conto del fatto che non potrebbe decidere liberamente.

Fino al 2012, la procedura appena descritta era automatica.

Nel 2012, con il Decreto ministeriale 70750/2012¹⁹, si stabilì che fino al 31 dicembre 2015 fosse possibile ricorrere alla cassa integrazione guadagni straordinaria solo se ci fossero state delle “concrete prospettive di ripresa” dell’azienda. Venne quindi esclusa la possibilità di ricorrere a questa cassa in caso di procedure concorsuali.

Dal 1° gennaio 2016 la situazione è però tornata alla “normalità” e il curatore/liquidatore si trova di nuovo a poter scegliere se ricorrere o meno alla cassa integrazione guadagni straordinaria rimanendo pur sempre vincolato nella scelta dalla presenza di determinati presupposti.

Vi è qui un punto di “attrito” tra il diritto del lavoro e il diritto fallimentare, a causa del fatto che il diritto del lavoro è volto alla tutela del lavoratore, in quanto

¹⁹ *Gazzetta Ufficiale*, 5/11/2012, Decreto ministeriale 70750/2012, “Individuazione dei parametri oggettivi per l'autorizzazione della CIGS”

considerato “parte debole” nel rapporto di lavoro e quindi ritiene essenziale attivare la cassa integrazione proprio per tutelare il lavoratore stesso. Dall’altro lato invece, il diritto fallimentare ritiene che sia necessario che il curatore attivi la cassa perché, dal punto di vista della sua disciplina, ciò consente un “risparmio/guadagno” per l’azienda. (normalmente però lo strumento della cassa integrazione non serve per la salvaguardia degli interessi privati e dei creditori della procedura concorsuale, ma per il programma di ripresa aziendale).

CONCLUSIONI

Nell'elaborato è stato affrontato il tema dei licenziamenti collettivi ed è stato descritto il modo con cui la normativa viene applicata nei casi particolari delle procedure concorsuali.

Nella prima parte è stata introdotta e successivamente spiegata più nel dettaglio la disciplina dei licenziamenti collettivi, inserendo tutte le peculiarità del caso, tra cui i presupposti e i requisiti necessari per l'applicazione, i criteri di scelta e i casi considerati illegittimi, dovuti ad eventuali irregolarità nell'applicazione della procedura in questione.

La problematica più grande è però emersa nella seconda parte, dove, dopo aver spiegato e descritto le varie procedure concorsuali esistenti, è stata trattata la modalità con cui la normativa può essere applicata in questi casi particolari.

Si tratta di un tema che presenta non poche problematiche, a causa del fatto che nell'ordinamento non esiste una vera e propria disciplina utilizzata esplicitamente per questi casi, come è invece previsto per le aziende "in bonis".

Nel corso del tempo si sono susseguite diverse modificazioni in ambito di modalità di applicazione della normativa dei licenziamenti collettivi nelle procedure concorsuali, a dimostrazione del fatto che non si è mai arrivati alla definizione di una disciplina specifica in materia.

Le incomprensioni sulle modalità di applicazione della disciplina in questi casi sono dovute al fatto che il licenziamento collettivo stesso è volto a far cessare l'attività di un determinato ramo aziendale in cui i lavoratori licenziati si trovavano, mentre la procedura concorsuale nella maggior parte dei casi viene attivata per procedere alla cessazione dell'attività nel suo complesso. Viene allora introdotta la possibilità di attivare la cassa integrazione guadagni straordinaria, un mezzo a parer mio molto vantaggioso per i lavoratori che si trovano ad essere sospesi dal proprio posto di lavoro prima di essere licenziati. È un mezzo vantaggioso in questo caso proprio perché va a consentire e garantire un sostentamento al lavoratore che si trova a non poter godere, in quel determinato periodo, della sua normale retribuzione.

Nonostante ciò, comunque, sono ancora aperti numerosi dibattiti riguardo l'applicabilità della normativa in queste procedure e l'ordinamento rimane tutt'ora ancora privo di una specifica disciplina.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Failla L., Rotondi F, Salazar P., Treglia G., Arlati M., Ghislandi D., Barbieri L.,
Lavoro e previdenza, Milano, Ipsoa, Wolters Kluwer Italia, 2020, (Capitolo 1)

Audio lezione Prof. Olivelli del 9/7/2016, Ass. Giuslavoristi “procedure
concorsuali e licenziamenti collettivi”, (Capitolo 2)

Gazzetta Ufficiale, *La Legge 223 del 1991*,

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/07/27/091G0141/sg>

LAZZARONI M., *Crisi d'impresa: come gestire i rapporti di lavoro nella
liquidazione giudiziale*, [https://www.ipsoa.it/documents/impresa/fallimento-e-
procedure-concorsuali/quotidiano/2019/04/13/crisi-impresa-gestire-rapporti-
lavoro-liquidazione-giudiziale](https://www.ipsoa.it/documents/impresa/fallimento-e-procedure-concorsuali/quotidiano/2019/04/13/crisi-impresa-gestire-rapporti-lavoro-liquidazione-giudiziale)

STUDIO CATALDI, *Le procedure concorsuali*,

https://www.studiocataldi.it/guide_legali/fallimento/procedure-concorsuali.asp

AGI, *Dall'articolo 18 alla Legge Fornero e al Jobs Act*, [https://www.agi.it/dalla-
redazione/notizie/dallart_18_alla_legge_fornero_e_al_jobs_act-
844561/news/2016-06-09/](https://www.agi.it/dalla-redazione/notizie/dallart_18_alla_legge_fornero_e_al_jobs_act-844561/news/2016-06-09/)

FARNETANI M., *Licenziamenti collettivi: quali novità dalla giurisprudenza*,
<http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/licenziamenti-collettivi/licenziamenti-collettivi-quali-novita-dalla-giurisprudenza/>

INPS, *Cassa integrazione guadagni straordinaria*,

[INPS - Dettaglio Prestazione: Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria](#)