



UNIVERSITÀ
LUM | GIUSEPPE
DEGENNARO



**Amendolito
& Associati**
CONSULENZA LEGALE GLOBALE ALLE IMPRESE

DELOCALIZZAZIONI, CRISI DI IMPRESA E LICENZIAMENTI COLLETTIVI

a cura di

Prof. Avv. Francesco Amendolito

Professore Straordinario di Diritto del Lavoro e Relazioni Sindacali



RISCHIO DELOCALIZZAZIONI O CLAMORE MEDIATICO?



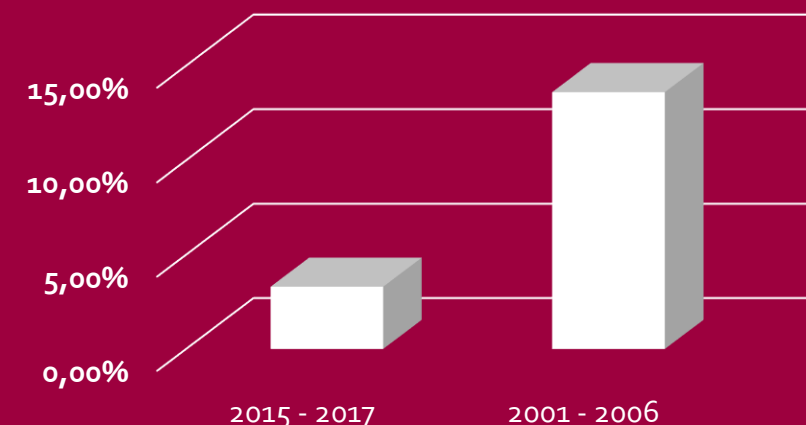
Il processo di delocalizzazione è un fenomeno economico e sociale sempre esistito, frutto della globalizzazione e dell'inseguimento dei principi basilari del capitalismo.

Ebbene nonostante la storicità del processo, negli ultimi anni si è tornato a parlare di delocalizzazioni in maniera preponderante, con il malcelato fine di tentare di arginare il fenomeno.

Uno dei primi Paesi ad adottare una normativa in tal senso è stata la Francia con la Loi Florange del 2014, poi nel 2021 in ragione del risalto mediatico delle vicende Whirpool e GKN anche il nostro Parlamento ha iniziato a discutere di una legge cd. contro le delocalizzazioni.

È veramente una legge contro le delocalizzazioni? O solo l'ennesima legge che cerca di ridurre gli spazi di autonomia privata delle imprese?

Ce n'era veramente bisogno?



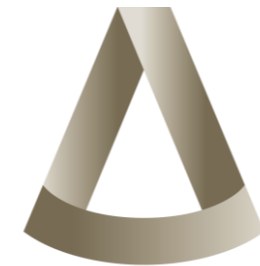


LA GESTIONE DELLA CRISI D'IMPRESA





LA PROPOSTA DI LEGGE DEL COLLETTIVO GKN



La proposta di legge presentata dal Collettivo GKN alla Camera mirava a introdurre una procedura di informazione e consultazione per le imprese con più di 100 dipendenti ma prevedeva anche che a fronte di condizioni oggettive e controllabili **l'autorità pubblica fosse legittimata a non autorizzare l'avvio della procedura di licenziamento collettivo da parte delle imprese.**

Questione di legittimità costituzionale, rispetto all'art. 41 della Costituzione.

La legge così caratterizzata non si sarebbe preoccupata solamente di proceduralizzare i poteri dell'imprenditore e di creare un ruolo per il sindacato nell'ambito della gestione di situazioni straordinarie, ma sembra ridurre del tutto l'autonomia gestionale degli imprenditori laddove li obbliga a redigere un piano volto a garantire la continuità dell'attività produttiva a tutti i costi.



LEGGE N. 234/2021 CHI SONO I DESTINATARI?



I commi 224-236 della Legge di Bilancio, garantiscono la salvaguardia dell'occupazione e del tessuto produttivo. I datori di lavoro con almeno 250 dipendenti in media nell'anno precedente che intendono procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale o reparto situati nel territorio nazionale, con minimo 50 licenziamenti, dovranno almeno 180 giorni prima, comunicare per iscritto l'avvio della procedura alle rappresentanze sindacali aziendali o nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria, alle Regioni interessate, al Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, al Ministro dello Sviluppo Economico e all'ANPAL (Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro).

1. Chiusura di una sede, stabilimento, filiale o reparto
2. Effettuare +50 licenziamenti
3. Forza lavoro di almeno 250 dipendenti



QUANDO SI APPLICA LA PROCEDURA EX L.N.234/2021?



Sono escluse le aziende che si trovano in condizioni di squilibrio, che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che posso accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione di 'Crisi d'Impresa', ai sensi del CCII.



Aziende in bonis

Aziende con squilibrio patrimoniale non assimilabile all'insolvenza ma nemmeno sanabile.

Sul punto, parte della dottrina ritiene che lo stato patrimoniale o economico finanziario dell'impresa potrà costituire oggetto di accertamento in un'eventuale controversia avente ad oggetto sedicenti licenziamenti illegittimi. Stabilisce infatti il comma 227, ultimo periodo, dell'articolo 1 della legge n.234 del 2021, che gli eventuali licenziamenti individuali per GMO ovvero i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 180 giorni dalla stessa siano nulli. Tuttavia, a mio parere, non si richiede alla magistratura un vaglio sulla condizione patrimoniale dell'azienda e l'eventuale sanabilità della stessa, ma al massimo un accertamento dell'avvenuta o meno cessazione dell'attività, sia nel caso in cui il datore di lavoro abbia inteso applicare la procedura di cui alla succitata legge di bilancio sia in caso di applicazione della procedura di composizione negoziata della crisi.



LA PROCEDURA





IL PIANO DATORIALE



Il piano deve indicare:

- a) Le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberi, quali il ricorso ad ammortizzatori sociali, la ricollocazione presso altro datore di lavoro e le misure di incentivo all'esodo;
- b) Le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali;
- c) Le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione dell'azienda o dei suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite;
- d) Gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socioculturali a favore del territorio interessato;
- e) I tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.



IN CASO DI DEFINIZIONE DELLA PROCEDURA PRIMA DEI 180 GIORNI COSA ACCADE?



L'articolo 1, c. 227, prevede che gli eventuali licenziamenti intimati sono nulli:

- In mancanza della comunicazione d'avvio
- Prima dello scadere del termine dei 180 giorni
- Prima del minor termine entro il quale è sottoscritto il piano occupazionale

Pertanto stante la lettera della legge la risposta sembra essere duplice. Occorrerà in ogni caso attendere lo spiare dei 180 giorni anche qualora ipoteticamente le parti dovessero addivenire ad una rottura delle trattative prima dello spiare del termine. Invece, se le parti dovessero sottoscrivere il piano occupazionale in un minor termine, deve ritenersi possibile dare avvio alla procedura di licenziamento collettivo anche prima dei 180 giorni, in quanto la sottoscrizione realizzerebbe la finalità stessa della procedura.



LA PRESENTAZIONE DEL PIANO E IL SUO PERSEGUIMENTO È ELEMENTO IMPRESCINDIBILE DELLA PROCEDURA? E QUINDI IN ASSENZA NON SI POSSA PROCEDERE AI LICENZIAMENTI? ED IN TAL CASO, TUTTI GLI ELEMENTI DEL PIANO SONO ESSENZIALI?



È da intendersi imprescindibile la presentazione del piano da parte dell'imprenditore ma non la sua approvazione e tantomeno la sua realizzazione. Quasi semplicemente perché rendere necessaria la realizzazione del piano apparirebbe in contrasto con il requisito principale secondo il quale per attivare la procedura di cessazione dell'attività debba trattarsi di una azienda che versa in una situazione di squilibrio economico finanziario che ex ante appare non sanabile. Ma anche perché prevedere che sia necessario a tutti i costi approvare e applicare il piano implicherebbe limitare notevolmente l'autonomia privata degli imprenditori i quali quindi non sarebbero più nella possibilità di scegliere quando essa cessare la loro attività di impresa, in evidente contrasto con l'articolo 41 della costituzione.

Per quanto attiene invece la questione se fossero imprescindibili tutti gli elementi del piano, la previsione di sanzioni per il caso in cui il piano non contenga gli elementi indicati potrebbe lasciar presupporre che detti elementi debbano essere tutti previsti. Senonché una tale interpretazione non appare ragionevole non solo perché alcuni elementi sono in contrasto con gli altri ma anche perché alcuni elementi lascerebbero intendere una possibilità di sanabilità della situazione. Ad una più attenta analisi, pertanto, è da ritenere che i contenuti effettivamente obbligatori siano quelli dei punti a, b ed e



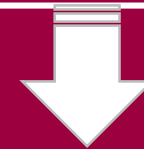
LA PROCEDURA DELLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI DI IMPRESA



SQUILIBRIO ECONOMICO
FINANZIARIO SANABILE



Composizione negoziata della crisi d'impresa – art. 4CCII



FASE 1 – Composizione negoziata crisi con i creditori

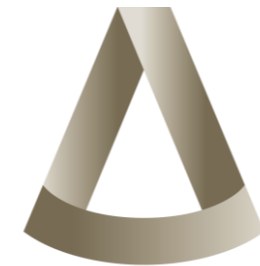
Fase 2 – Consultazione con i sindacati

FASE 2: comunicazione scritta ai soggetti sindacali delle determinazioni assunte nell'ambito della composizione negoziata che incidono sui rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori anche solo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni.

I soggetti sindacali poi, entro 3 giorni dalla ricezione dell'informativa, possono chiedere all'imprenditore o un incontro. La conseguente consultazione deve avere inizio entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza e, salvo diverso accordo tra partecipanti, si intende esaurita dai costi 10 giorni dal suo inizio.



RAPPORTO TRA LA NORMATIVA SULLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI DI IMPRESA E NORMA SULLE DELOCALIZZAZIONI



È da ritenersi che seppure il datore di lavoro in possesso dei requisiti per accedere alla composizione negoziata della crisi non è tenuto a porre in essere la procedura di cui alla legge di bilancio del 2022, è pur vero che qualora nell'ambito della procedura negoziata della crisi lo stesso si renda conto che la crisi aziendale stessa è, in realtà, insanabile con la conseguenza di dover procedere con la cessazione dell'attività (anche parziale) e al licenziamento di più di 50 dipendenti sarà a quel punto tenuto a dare avvio alla procedura di cui alla legge di bilancio 2022 (L.234/2021).



DUBBI SULLA NUOVA PROCEDURA DELLA LEGGE DI BILANCIO

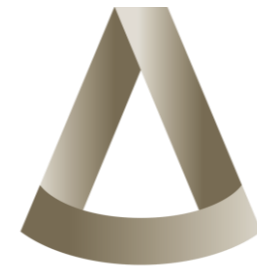


In conclusione, appare corretto ritenere che la procedura di cui alla legge di bilancio del 2022, cosiddetta procedura anti-delocalizzazioni, non rappresenta altro che un inasprimento della procedimentalizzazione dei poteri datoriali qualora il datore di lavoro voglia addivenire al licenziamento di più di 50 di lavoratori, procedendo alla chiusura dell'attività o di una parte di essa. A mio modo di vedere, ed in realtà anche secondo la maggior parte della dottrina, seppure sia vero che tale procedura non impedisce l'iniziativa economica dell'imprenditore, comunque la limita notevolmente, violando così l'art. 41 della Costituzione.

Infatti, più che una procedimentalizzazione dei poteri è un'inutile dilatazione delle tempistiche necessarie per procedere alla chiusura di un'attività, posto che non assorbe nemmeno in essa la procedura di licenziamento collettivo. In altre parole, appare evidentemente quale un malcelato tentativo del legislatore di far insinuare gli enti statali nella gestione dell'attività imprenditoriale per scoraggiare l'imprenditore dall'attuare le sue scelte di gestione, imbrigliando così la gestione d'impresa in lungaggini burocratiche inutili prima di un conclamato conseguente fallimento.



LA NUOVA DISCIPLINA POSITIVA DEI RAPPORTI DI LAVORO



“L'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento. I rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore, con l'autorizzazione del giudice delegato, sentito il comitato dei creditori, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero il recesso”. – art. 189 CCII

Nella Riforma il legislatore opera una scelta netta prevedendo espressamente la **sospensione dei rapporti di lavoro.**

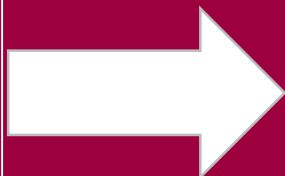
CREAZIONE DI UNA SPECIALE TIPOLOGIA DI RECESSO



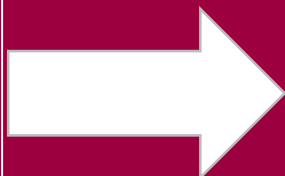
I LIMITI ALLA FACOLTA' DI RECESSO DEL CURATORE



“Qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell’azienda o di un suo ramo o comunque sussistano manifeste ragioni economiche inerenti all’assetto dell’organizzazione del lavoro, il curatore procede senza indugio al recesso dei relativi rapporti di lavoro subordinato. In ogni caso, salvo quanto disposto dal comma 4, decorso il termine di quattro mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, salvo quanto previsto dai commi 4 e 6”.



Il primo limite risiede nelle motivazioni che devono essere sottese all’espletamento del recesso, le quali non possono e non devono rientrare in un ambito discrezionale del curatore ma riferirsi ad una oggettiva valutazione della anamnesi aziendale valutando le concrete possibilità di ripresa. A ciò si aggiunga che il recesso è subordinato anche a dei limiti procedurali, come previsto dal 1 comma, in virtù dei quali ogni scelta di subentro o recesso del curatore deve essere adottata previa autorizzazione del giudice delegato e sentito il comitato dei creditori.



Limite temporale. Il legislatore assegna un termine perentorio al curatore entro cui adottare le sue decisioni, decorso il quale i rapporti di lavoro ancora sospesi si riterranno risolti di diritto.



LA NATURA DEL RECESSO



Interpretazione in linea con i principi comunitari

Andrebbe applicata al recesso del curatore la vigente disciplina per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, laddove il trascorrere dei quattro mesi potrebbe essere inquadrato come una "nozione speciale di giustificato motivo oggettivo"

L'eccezionalità della situazione che si crea al momento dell'apertura della liquidazione giudiziale e la manifesta sussistenza di ragioni atte a giustificare ipotesi di recesso incarnano, quindi, le motivazioni che sorreggono l'emanazione di una disciplina speciale, un recesso ad nutum particolare

Interpretazione letterale



Risoluzione di diritto o licenziamenti collettivi?



“Qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell’azienda o di un suo ramo o comunque sussistano manifeste ragioni economiche inerenti all’assetto dell’organizzazione del lavoro, il curatore procede senza indugio al recesso dei relativi rapporti di lavoro subordinato. In ogni caso, salvo quanto disposto dal comma 4, decorso il termine di quattro mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, salvo quanto previsto dai commi 4 e 6”.

Nel caso in cui esistano i requisiti ex lege n. 223/1991 non opererà la risoluzione di diritto bensì sarà necessario attivare la procedura

Rimando alla disciplina dei licenziamenti collettivi, come derogata dal sesto comma



PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO, EX COMMA 6, ART. 189



Il comma 6, infatti, in deroga a quanto previsto dalla l. 223/91, prevedendo, infatti, che il curatore trasmetta la comunicazione di avvio della procedura contestualmente alle rappresentanze sindacali e all'Ispettorato del Lavoro del luogo dove i lavoratori prestano la propria attività e comunque all'ITL di dove è stata aperta la liquidazione.

Assorbimento in un'unica fase delle due distinte fasi previste dalla disciplina generale.
In quanto la necessità di dismettere il personale è pressochè scontata.

Entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione le rappresentanze sindacali e le rispettive organizzazioni formulano per iscritto al curatore istanza di esame congiunto. La funzione dell'ITL viene implementata prevedendo che anche quest'ultimo possa convocare l'esame congiunto.

La procedura, nel complesso abbreviata, si intende esaurita qualora le rappresentanze sindacali non abbiano proposto istanza di esame congiunto. Si intende altresì esaurita se, avviata, la consultazione non abbia condotto ad un accordo decorsi 10 giorni dal suo inizio.

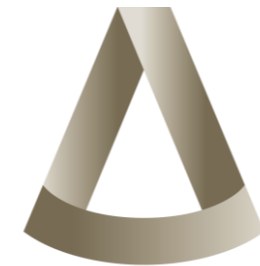


IPOTESI VERIFICABILI





PROROGA DEL TERMINE



«Il giudice delegato entro trenta giorni dal deposito dell'istanza ovvero, in caso di più istanze, dal deposito dell'ultima di queste, può assegnare al curatore un termine non superiore a otto mesi per assumere le determinazioni di cui al comma 1. Il giudice delegato tiene conto, nello stabilire la misura del termine, delle prospettive di ripresa delle attività o di trasferimento dell'azienda.»



LA RESPONSABILITÀ DEL CURATORE



“a favore di ciascun lavoratore nei cui confronti è stata disposta la proroga, è riconosciuta un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a otto mensilità, che è ammessa al passivo come credito successivo all'apertura della liquidazione giudiziale.” – art. 189, comma 3



Si tratterebbe però di un depauperamento dell'attivo causato dall'inerzia del curatore, atto a dar luogo ad un'azione di responsabilità.

Può leggersi come uno strumento volto ad imporre al curatore di definire velocemente la sorte dei lavoratori.