LA CRISI DI IMPRESA NELLA PROSPETTIVA DEL DIRITTO DEL LAVORO (art. 183, 190 e 368 del D.Lgs. 14/2019)

È stata recentemente approvata la cd. riforma della '**crisi d'insolvenza**' delle società, al fine di agevolarne il più possibile la ristrutturazione aziendale e la sopravvivenza dell'impresa, nonché l'occupazione ed il reddito dei lavoratori coinvolte.

Il *Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza* contiene nei suoi 391 articoli (150 in più della legge fallimentare del 1942) disposizioni che riguardano anche il diritto penale, quello del lavoro ed il diritto commerciale ed interessano imprese in crisi ma anche che non sono né in crisi né insolventi, allo scopo prevalente di prevenire che esse lo siano in un prossimo futuro.

La riforma, che entrerà in vigore tra 18 mesi e quindi a far tempo dal 15 agosto 2020, si muove nel solco tracciato dalla cd. legge Marcona (**Legge 49/1985**), che in questi anni di crisi ha consentito il salvataggio di diverse imprese da parte dei suoi **stessi lavoratori**, che *ex lege* l'hanno rilevata attraverso la forma sociale della *Cooperativa*.

Con la dichiarazione di messa in liquidazione giudiziaria della società tutti i contratti di lavoro si sospendono e spetterà al liquidatore decidere se proseguire i rapporti con alcuni, o tutti, i dipendenti, oppure procedere al loro licenziamento.

La messa in liquidazione non è motivo sufficiente per giustificare la risoluzione dei rapporti di lavoro. Quelli sospesi alla data di apertura della liquidazione giudiziale dovranno quindi essere risolti nel rispetto delle norme sui licenziamenti individuali e collettivi.

Specifica il legislatore della riforma che – qualora non sia possibile dare 'continuità' all'attività aziendale – il recesso andrà comunicato in forma scritta sia ai lavoratori, sia all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, unitamente all'elenco dei lavoratori in forza al momento dell'apertura della liquidazione giudiziale.

In ogni caso, in caso di inattività della curatela, *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*.

I lavoratori saranno quindi liberi di valutare l'**uscita aziendale** senza subire la trattenuta del preavviso a partire **dal *quarto mese*** *dall'apertura della liquidazione giudiziale,* allorquando le dimissioni potranno essere considerate rese per giusta causa.

Nell'avviare la procedura di licenziamento collettivo, la curatela dovrà osservare *le previsioni di cui agli articoli 4, comma I, e 24, comma I, della **legge 23 luglio 1991 n. 223**, che trovano applicazione, in deroga a quanto previsto dall'articolo 4, commi da 2 a 8, della stessa legge.*

La curatela dovrà quindi specificare quali sono i motivi che *determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo.*

Dovranno essere esaminate le *cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro* ed in caso di impossibilità di salvataggio dell'impresa ad esaminare *la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.*

Il *trattamento di fine rapporto*, in caso di recesso del curatore, di licenziamento, dimissioni o risoluzione di diritto, *è un credito anteriore* all'apertura della liquidazione giudiziale.

Il *licenziamento* collettivo per i lavoratori non conduce più all'accesso alla mobilità, fruendo oggi tutti i lavoratori della *NASpI* (*Nuova prestazione di*

Assicurazione Sociale per l'Impiego), al quale si accede anche in caso di liquidazione giudiziale ai sensi dell'art. 190.

Al *trasferimento* d'azienda continua ad applicarsi la *legge 29 dicembre 1990, n. 428*, di cui è modificato l'art. 47, armonizzato con la riforma qui in commento, senza variazione degli aspetti giuslavoristici della materia.

L'auspicio è che con questi nuovi strumenti azienda e lavoratori possano trovare insieme nuove sinergie per la sopravvivenza delle imprese e del lavoro nelle nostre aziende.