

IL LAVORO SUBORDINATO ENTRA NEL CODICE DELLA CRISI

di Alessandro Corrado

Lo schema di d.lgs. che vede la luce in questi giorni disciplina per la prima volta in modo organico la sorte dei rapporti di lavoro subordinato in caso di insolvenza dell'imprenditore. Lo fa recependo orientamenti della giurisprudenza che all'esito di un annoso dibattito sono oggi pacifici (vd. Cass. 7473/2012), dando finalmente ancoraggio normativo alla soluzione della sospensione dei rapporti all'apertura della procedura di liquidazione, con facoltà per il curatore di subentrarvi entro quattro mesi, che se non esercitata determina la risoluzione di diritto del contratto di lavoro.

La possibilità della risoluzione di diritto, grande novità del Codice, è doverosamente coordinata con le norme in tema di licenziamenti collettivi (in proposito è dettata una procedura ad hoc, ricalcata su quella prevista dalla legge 223/1991), poiché come è noto la Cassazione a disciplina vigente ha stabilito che anche in caso di cessazione dell'attività conseguente a fallimento il curatore è tenuto a esperire la relativa procedura, in mancanza della quale il lavoratore può far valere l'illegittimità del recesso (Cass. 522/2018).

La durata della sospensione è prorogabile sino a un massimo di otto mesi, quando sussista una prospettiva di ripresa dell'attività o di trasferimento di azienda. La soluzione adottata, opportunamente corredata dalla previsione di un apposito ammortizzatore sociale per il periodo di sospensione (NASpILG), che dopo l'abrogazione dell'art. 3 legge 223/1991 mancava, risponde alla necessità di assicurare ai lavoratori una rete di protezione mentre si esplorano le possibilità di ricollocare gli attivi dell'impresa in crisi.

Al termine della proroga, il rapporto con il lavoratore tenuto in stand-by "prolungato" al quale poi il curatore non comunichi il recesso o il subentro, si intende risolto di diritto, ma al dipendente spetta un'indennità in prededuzione modulata sullo schema delle tutele crescenti, che può raggiungere – a seconda dell'anzianità del lavoratore – un massimo di otto mensilità.

Inoltre, il lavoratore "sospeso" che si dimetta non dovrà provare la giusta causa del recesso, perché questa viene riconosciuta automaticamente con effetto dalla data di apertura della procedura.

Oltre a interventi puntuali sulla sorte dei rapporti di lavoro in caso di avvio della liquidazione giudiziale, lo schema di d.lgs. prevede una serie di norme di coordinamento con la disciplina giuslavoristica in materia di licenziamenti collettivi, trasferimenti di azienda e fondo di garanzia INPS.

Quanto ai primi, la violazione della procedura nel caso di liquidazione giudiziale comporterà le medesime conseguenze previste dalla legge 223/1991 o dal Jobs Act, a seconda che il rapporto sia sorto prima o dopo il 7 marzo 2015: reintegrazione nel posto di lavoro nel primo caso, indennità a tutele crescenti (come è noto recentemente modificata dal Decreto Dignità e dalla Corte Costituzionale) nel secondo.

Nel caso di trasferimento di azienda, la procedura di consultazione con le organizzazioni sindacali è coordinata con la disciplina delle offerte e proposte concorrenti, e dunque la comunicazione di avvio della procedura potrà essere inviata anche da chi intende proporre offerta di acquisto dell'azienda o proposta di concordato preventivo concorrente con quella dell'imprenditore in crisi.

Come previsto dalla legge delega, la disciplina è stata armonizzata con la normativa europea in tema di mantenimento dei diritti dei lavoratori nei trasferimenti di azienda, il mancato rispetto della quale in passato aveva comportato per il nostro paese la condanna della Corte di Giustizia UE. In particolare, è stato chiarito che nei casi di continuità aziendale si possono modificare le condizioni contrattuali (come mansioni, qualifica, orario), ma non si può derogare alla norma della conservazione del posto per tutti gli addetti al ramo trasferito.

Infine, si stabilisce che anche in caso di trasferimento in continuità di rapporto, il credito per TFR verso l'impresa in crisi diviene esigibile verso di questa (e quindi verso il Fondo di garanzia INPS, nel caso di sua insolvenza) al momento del trasferimento del rapporto di lavoro al cessionario, e non – com'era fino ad oggi – al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Questi e altri interventi, che non è possibile sintetizzare in questa sede, danno il senso di una disciplina della crisi di impresa che si fa più attenta ai diritti dei lavoratori e tenta di dare soluzione alla complessità posta dall'intersezione tra due mondi connotati da forti peculiarità. Sotto questo profilo, peraltro, sono evidenti i passi avanti del testo che a breve vedrà la luce rispetto a quello licenziato dalla Commissione Rordorf.