

CRISI D'IMPRESA ED EFFETTI SUI RAPPORTI DI LAVORO

*ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia*

Mercoledì 17 Dicembre 2025

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Argomenti trattati

- Analisi della situazione economica, produttiva e finanziaria aziendale: tipologie di intervento
- Lavoro a tempo parziale, ristrutturazioni retributive, mutamento di mansioni. Appalti e distacchi
- Utilizzo degli strumenti di ammortizzazione sociale. Cigo, Cigs, Cds.
- Processi di *outsourcing* e operazioni societarie straordinarie
- Licenziamenti individuali e collettivi
- Il nuovo Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza. Riflessi sui rapporti di lavoro: *cenni*

Introduzione

Nell'incontro di oggi parleremo delle possibilità di attuare **interventi preventivi**, con una visione meno “traumatica” del concetto di risanamento aziendale.

Con particolare riferimento a tutte quelle attività aziendali in cui la manodopera è fattore preponderante, sia dal punto di vista della consistenza dimensionale e professionale, sia da quello dei costi diretti e indiretti di produzione.

Trattasi di interventi (**normativi, contrattuali e retributivi**) nei rapporti di lavoro che possono risultare determinanti e risolutivi, se attuati con criteri di “ragionevolezza” e, ove necessario, di opportunità e di “condivisione”.

Pertanto, **non** parleremo degli **strumenti legali** come la **composizione negoziata**, i **piani attestati di risanamento** o gli **accordi di ristrutturazione**, e neanche delle **procedure concorsuali** così come disciplinate dal nuovo CCII (del quale si farà un cenno, a conclusione di questo nostro incontro, limitatamente agli effetti che alcune procedure in esso previste possono avere sui rapporti di lavoro in essere).

Innanzitutto, risulta fondamentale e funzionale ad un proficuo e auspicabilmente risolutivo affronto delle questioni in discorso, effettuare una analisi della **situazione storica** e delle **ragioni** per le quali l'azienda versa in condizioni di manifesta criticità (mercato che cambia, prodotti obsoleti e non più appetiti, produzioni anomale, costi eccessivi del personale, delle materie prime e dell'energia, difficoltà di accesso al credito, complicazioni commerciali di penetrazione dei mercati nazionali ed internazionali, ecc..)

In seguito, la fruizione degli ammortizzatori sociali, le operazioni di ristrutturazione dei salari, i licenziamenti, la riduzione di orario, le operazioni societarie, devono essere utilizzati in maniera corretta, consapevole, coerente e, soprattutto, funzionale alle aspettative che si intendono perseguire, tenuto conto della storia e delle condizioni aziendali effettive.

UTILIZZO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

CIGO

CIGS

**CONTRATTI
DI
SOLIDARIETA'**

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

-CIGO-

Consiste nell'intervento dell'Inps a copertura della retribuzione perduta dai lavoratori durante i periodi di riduzione o di sospensione dell'attività aziendale, e conseguente riduzione o sospensione dell'orario di lavoro.

Può essere richiesta dalle imprese appartenenti al settore industriale e artigiano (*tra le più frequenti: edilizia, manifatturiero, trasporti, installazione di impianti...*), dalle cooperative con attività simili alle imprese industriali ed anche da quelle operanti nel settore commerciale, compreso quello logistico, delle agenzie di viaggio e turismo, laddove occupino in media più di 50 dipendenti nel semestre.

Sono destinatari della CIGO i lavoratori dipendenti, **inclusi gli apprendisti ed i lavoratori a domicilio (esclusi i dirigenti)**, che abbiano accumulato un'anzianità di servizio di almeno 30 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva interessata (a meno che la domanda non sia dovuta ad eventi oggettivamente inevitabili); sono esclusi, invece, i dirigenti.

Perché il datore possa presentare la domanda per la CIGO, vi è necessità che:

- La crisi aziendale sia transitoria
- Si preveda la normale ripresa dell'attività lavorativa al termine della CIGO

La causa della crisi aziendale non sia imputabile ai lavoratori o all'impresa; ovvero, che sussista una delle cause integrabili (di seguito elencate):

- Mancanza di lavoro o commesse/crisi del mercato/ contrazioni periodiche dell'attività lavorativa
- Fine lavoro/fine cantiere/ mancanza materie prime
- Eventi meteorologici/ incendi, alluvioni, sisma
- Sciopero/ guasti ai macchinari/ manutenzione straordinaria
- Impraticabilità dei locali/ sospensione o riduzione dell'attività per ordine dell'autorità pubblica

La **CIGO** può essere richiesta per un **periodo di 13 settimane continuative**, prorogabile poi fino ad un massimo di 52 settimane, all'interno di un cosiddetto biennio mobile (due anni a ritroso dall'ultimo giorno di intervento della CIGO).

Nel rispetto dei limiti temporali appena descritti, possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria fino al limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

-CIGS-

Parimenti alla ordinaria, la cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), consiste nell'integrazione salariale da parte dell'Inps verso i dipendenti di aziende che versino in condizioni di crisi.

Divergono tuttavia i presupposti: nella richiesta della CIGS, l'esigenza del datore non è di rimediare ad una temporanea diminuzione del carico di lavoro, ma di gestire una strutturale eccedenza di personale.

Può essere richiesta da datori di lavoro non coperti da fondi di solidarietà bilaterali, e che abbiano impiegato nel semestre precedente alla presentazione della domanda più di 15 dipendenti.

Così come per la CIGO, i lavoratori destinatari sono i dipendenti, **compresi gli apprendisti ed i lavoratori a domicilio, ad eccezione dei dirigenti**, che abbiano acquisito un'anzianità di servizio di almeno 30 giorni.

Per richiedere l'intervento della CIGS, l'azienda deve dimostrare che la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia dovuta ad una delle seguenti **tre cause**:

- **Riorganizzazione aziendale** (incluse ristrutturazione e conversione): in presenza di un programma di interventi finalizzati sia a fronteggiare le inefficienze dell'azienda, sia al recupero occupazionale dei dipendenti, anche tramite riqualificazione e potenziamento delle competenze.
- **Crisi aziendale**, con continuazione dell'attività d'impresa: in presenza di un programma che contenga un piano di risanamento.
- **Contratti di solidarietà difensivi**: questi sono contratti collettivi aziendali nei quali viene stabilita una riduzione (generalizzata) dell'orario di lavoro, al fine di evitare la riduzione o dichiarazione di esubero del personale. La CIGS interviene per compensare il reddito perso dai dipendenti che hanno siglato il CDS.

Per quanto riguarda la **durata della CIGS**, questa può avere limiti diversi in base alla causa dell'intervento:

- Per riorganizzazione aziendale = **24 mesi**
- Per crisi aziendale = **12 mesi**
- Per contratti di solidarietà = **24 mesi** (a cui possono essere sommati altri mesi di CIGO o CIGS, fino ad un raggiungimento massimo di 36 mesi *).

* Possono essere previste, al ricorrere di determinati requisiti dimensionali, categoriali e territoriali, ulteriori periodi di CIGS (autorizzate dal ML), fino ad un massimo di 12 mesi.

Le ore di sospensione dal lavoro per CIGS, per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale che possono essere autorizzate, non devono eccedere il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma utilizzato.

Contributo aggiuntivo CIGO - CIGS

E' direttamente correlato all'effettivo ricorso da parte delle aziende agli ammortizzatori sociali:

- ▶ **9 %** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino ad un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- ▶ **12 %** oltre il limite delle 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- ▶ **15 %** della medesima retribuzione globale oltre il limite delle 104 settimane, in un quinquennio mobile.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

(D.Lgs. n. 81/2015, artt. 4-12)

Il lavoro a tempo parziale è un rapporto di lavoro subordinato relativamente al quale le parti stabiliscono lo svolgimento dell'attività lavorativa per un orario ridotto rispetto a quello previsto dal legislatore o, eventualmente, dai contratti collettivi.

Sistema di articolazione di fatto dell'orario

- **Orizzontale:** riduzione dell'orario giornaliero (es. dal lunedì al venerdì, dalle 9 alle 13)
- **Verticale:** orario a tempo pieno, ma limitato solo ad alcuni periodi predeterminati nel corso della settimana, mese o anno (es. 8 ore giornaliere, ma solo per 3 giorni la settimana)
- **Misto:** combinazione delle due precedenti modalità (es. in alcuni mesi dell'anno tutti i giorni dalle 14 alle 18, nei restanti mesi 8 ore al giorno ma solo il martedì e il mercoledì)

Contenuto

Il contratto deve indicare necessariamente la **durata della prestazione** lavorativa e la **collocazione temporale** dell'orario in riferimento al giorno, settimana, mese o anno.

Pluralità di rapporti part-time

E' possibile il **cumulo di rapporti di lavoro a tempo parziale** instaurati con differenti datori di lavoro, purché siano rispettati:

- La durata massima settimanale della prestazione;
 - Il diritto al riposo settimanale;
 - Il diritto al riposo giornaliero.

Cfr. quanto disposto dall'art. 8 del D. Lgs. 104/2022 (Cumulo di impieghi)

Principio di non discriminazione

Il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole di quello spettante al lavoratore full time a parità di inquadramento.

Retribuzione

Il lavoratore part-time riceve un trattamento economico riproporzionato (principio costituzionale di proporzionalità/quantità di lavoro prestato) in ragione della ridotta entità della sua prestazione lavorativa (in riferimento sia alla retribuzione globale e alle sue singole componenti, che ai trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro e maternità).

Trasformazione del contratto

Le parti possono stabilire concordemente di trasformare l'originario rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time o viceversa, esclusivamente con atto scritto.

La ristrutturazione dei salari

La definizione di retribuzione

Per retribuzione si intende il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore subordinato il quale, per principio costituzionale, “ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e in ogni caso sufficiente a garantire a lui e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa” (art. 36 Cost.).

L'art. 2094 c.c. definisce il lavoratore subordinato («...*chi si obbliga, mediante retribuzione*....») ma **non dà una definizione di retribuzione.**

ATTENZIONE

Secondo l'interpretazione giurisprudenziale la retribuzione è tutto quanto il lavoratore riceve dal datore di lavoro in cambio della sua prestazione e a causa della sua personale soggezione nel rapporto.

**LE FORME
DELLA
RETRIBUZIONE
(Art. 2099 c.c.)**

- *La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo.*
- *Deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.*
- *Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.*

I PRINCIPI DELLA RETRIBUZIONE

- ▶ **CORRISPETTIVITÀ**: il datore di lavoro retribuisce il lavoratore in cambio di effettiva prestazione
- ▶ **OBBLIGATORIETÀ**: costituiscono retribuzione le somme che il datore di lavoro è obbligato a pagare, e non quelle erogate a titolo di liberalità
- ▶ **CONTINUITÀ**: rientrano nella retribuzione solo quegli elementi che vengono corrisposti con una certa frequenza e regolarità
- ▶ **IRRIDUCIBILITÀ**: in caso di passaggio ad altre mansioni il lavoratore conserva il diritto a mantenere inalterata la sua retribuzione (salvo quanto previsto dall'art. 2103 c.c., così come modificato dall'art. 3 D.Lgs. n. 81/2015)

Tipologie:

DIRETTA: a normale erogazione mensile

INDIRETTA: erogata in assenza di prestazioni di servizio

DIFFERITA: erogata con periodicità superiore al mese

GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione complessiva del lavoratore si compone di un coacervo di elementi stabiliti dalla legge, dai contratti collettivi ai vari livelli (accordi interconfederali, contratti di categoria, accordi integrativi territoriali, accordi aziendali), dall'accordo individuale fra datore di lavoro e lavoratore e, infine, di compensi erogati unilateralmente dal datore di lavoro.

Elementi essenziali di base	Elementi accessori
<ul style="list-style-type: none">• Minimo contrattuale• Indennità di contingenza• E.D.R.• Scatti di anzianità• Altri...	<ul style="list-style-type: none">• Superminimi• Indennità specifiche• Retribuzioni in natura e benefits• Premi, incentivi, bonus• Altri...

RISTRUTTURAZIONE DEI SALARI

Le **voci essenziali della retribuzione** (paga base, indennità di contingenza, terzo elemento, scatti di anzianità, altre voci prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva) sono **irriducibili** ed **irrevocabili**, in quanto si tratta di diritti (alla equa retribuzione) **indisponibili** ed **inderogabili** (art. 36 della Costituzione)

VOCI ACCESSORIE DELLA RETRIBUZIONE

I superminimi, gli assegni *ad personam*, le indennità varie (direttamente connesse per legge o per contratto all'attività svolta), i benefit (in denaro o in natura) sono sempre riducibili e/o revocabili con il consenso del lavoratore (nel caso del superminimo, lo stesso è comunque riducibile quando ne è stata espressamente prevista l'assorbibilità o il collegamento a qualche funzione specifica poi cessata o di durata prestabilita).

In difetto di accordo con il lavoratore, anche le voci accessorie o aggiuntive (anche in natura) della retribuzione contrattuale non possono essere unilateralmente ridotte o revocate dal datore di lavoro in quanto costituiscono un “diritto economico acquisito”, per fatti concludenti (erogazione continuativa in busta paga).

Mansioni attribuite e principio dello *ius variandi*

Art. 2103 Codice Civile

IL MUTAMENTO DELLE MANSIONI

Regola generale

MOBILITÀ ORIZZONTALE

Art. 2103 c.c. – comma 1

*«Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto
ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di
inquadramento delle ultime effettivamente svolte.»*

Art. 2103 c.c. - comma 2

«In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale».

N.B.: Il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Art. 2103 c.c. - comma 4

«Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.»

Art. 2103 c.c. - comma 6

«Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.»



Processi di Esternalizzazione (*Outsourcing*)

L'esternalizzazione dei servizi aziendali costituisce per le aziende **un'opportunità di miglioramento e razionalizzazione dei processi aziendali** nonché una scelta in grado di fare la differenza nella competitività di un'organizzazione operante nei mercati nazionali ed internazionali.

In particolare, la situazione di **crisi** (divenuta negli ultimi anni strutturale per certi settori) ha reso tali processi un'operazione da attenzionare con molta cura, dal momento che si è dimostrata, spesso, indispensabile per la sopravvivenza stessa dell'attività dell'impresa.



Definizione
di
OUTSOURCING



L'esternalizzazione dei processi e dei servizi aziendali consiste nell'affidamento di una gamma di funzioni produttive ad un fornitore esterno il quale si configura come uno specialista in quel settore di attività.

La creazione di una strategia di marketing, la selezione e la gestione amministrativa del personale (spesso con notevoli risparmio di costo), la gestione del credito, la gestione documentale, la ricerca tecnologica avanzata, ma anche servizi nel settore della logistica (quali la movimentazione, lo stoccaggio delle merci ed i trasporti), sono i tanti e diversi servizi per i quali le imprese ricorrono all'esternalizzazione delle attività aziendali.

Il **contesto** in cui si trovano le imprese è infatti sempre più **pressante, competitivo e dinamico**, richiedendo di conseguenza una costante focalizzazione sul **proprio core-business**.
A questo va aggiunta la costante e diffusa necessità di tagliare i costi e di migliorare la qualità dell'offerta.

L'**esternalizzazione dei processi** aziendali può dunque rappresentare una **scelta in grado di fare la differenza** nella competitività di un'organizzazione operante su mercati che richiedono all'impresa sempre più qualità, flessibilità e, per la prevedibile riduzione dei costi diretti e indiretti, capacità di affrontare e superare una situazione di crisi o, comunque, un periodo di difficoltà.

Come già detto, la riduzione dei costi e l'investimento nella ricerca e nello sviluppo di prodotti e servizi fanno dell'*outsourcing* la **risorsa fondamentale** per liberare energie da impiegare nelle aree più *business-oriented*.

Come già accennato, negli ultimi anni si è assistito all'esternalizzazione dei processi principali (cioè quelli direttamente legati alla realizzazione del prodotto o all'erogazione del servizio) ma, soprattutto, dei **processi di supporto**, quali:

- gestione del personale
- amministrazione e finanza
- servizi informatici, servizi di manutenzione informatica
- logistica, movimentazione merci, trasporti
- portineria, mensa
- affari legali
- sicurezza e qualità
- strategia
- marketing, pubblicità e comunicazione
- ricerche di finanziamenti
- progetti di delocalizzazione

I VANTAGGI DELL'ESTERNALIZZAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI

L'*outsourcing* dei processi aziendali affidato ad organizzazioni con comprovata professionalità ed esperienza nel settore, permette di accedere a **vantaggi strategici**, tra i quali qui di seguito si elencano i principali:

Liberazione del personale



Specializzazione



Tecnologie ed infrastrutture mirate



Costi minori



Soddisfazione del personale

Attenzione.....

LE CRITICITÀ DELL'ESTERNALIZZAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI

Tra le principali **criticità** nell'esternalizzazione dei processi, va sottolineato il fatto che nel medio-lungo periodo l'Azienda potrebbe perdere completamente quelle professionalità che ancorché attinenti ad attività complementari e non *core*, sono pur sempre importanti per la realizzazione complessiva dei servizi prestati o dei prodotti realizzati.

Oltre alle professionalità, si potrebbe perdere anche, alla lunga, il controllo su quelle attività, e su quelle imprese fornitrici, che sono complementari ma altrettanto funzionali agli scopi aziendali.

L'**esternalizzazione** (del rapporto di lavoro) **può avvenire** in molti modi,
ad esempio **attraverso negozi tipici** come:

- Il contratto d'appalto
- Il contratto d'opera
 - Il distacco
- Il contratto di rete

CONTRATTO DI APPALTO

Art.1655 c.c.

Art. 29, c.1 e 3, D.Lgs. 276/2003

Per **appalto** si intende il contratto con il quale una parte (**Appaltatore**) assume, con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro, a favore di un altro soggetto (**Committente/Appaltante**)

Requisiti di un APPALTO LECITO

- ✓ Propria struttura, propria organizzazione aziendale
- ✓ Organizzazione, direzione e controllo del proprio personale addetto
 - ✓ Pluricommitenza
- ✓ Esecuzione di un intero servizio o di una intera produzione o fase autonoma di essa
- ✓ Nessun controllo o direzione diretta dell'appaltante nei confronti dei lavoratori dell'appaltatore
 - ✓ Potere disciplinare dell'appaltatore nei confronti dei propri dipendenti
- ✓ Nessuna promiscuità tra i dipendenti dell'appaltatore e i dipendenti dell'appaltante.

Nota:

Particolare attenzione va posta all'analisi di legittimità degli appalti endo-aziendali

DISTACCO

Art. 30 D. Lgs. 276/2003

Il **distacco** si realizza quando un datore di lavoro (*c.d.* **distaccante**), per soddisfare un proprio **interesse**, pone **temporaneamente** uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (*c.d.* **distaccatario**) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

CONTRATTO DI RETE

Art. 3 DL 5/2009 conv. in L. 33/2009

Il **contratto di rete** è una forma di aggregazione tra imprese, che prevede la collaborazione e cooperazione, mantenendo però tutte le caratteristiche di indipendenza, autonomia e specialità delle singole.

- *Rete contratto*
- *Rete soggetto*

Licenziamenti individuali

..... *extrema ratio*

IL RECESSO MOTIVATO

Salvo quanto previsto per le ipotesi di libera re cedibilità, la disciplina dei licenziamenti individuali prevede la necessità di individuare un motivo a giustificazione dell'interruzione anticipata del rapporto di lavoro.

In particolare, l'art. 1 della Legge 604/1966, che norma i licenziamenti individuali, dispone che “nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato [...] il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., o per giustificato motivo”.

La normativa vigente prevede, quindi, due tipologie di licenziamenti individuali:

- ❑ licenziamento per **giusta causa**
- ❑ licenziamento per **giustificato motivo** (**soggettivo** o **oggettivo**)

GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è riscontrabile qualora avvenga un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, **ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.**

Questa definizione prospetta due diverse ipotesi di giustificato motivo:

- ❑ soggettivo
- ❑ **oggettivo**

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il giustificato motivo oggettivo riguarda invece ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, e si collega necessariamente alla situazione dell'impresa, o all'organismo nel quale la prestazione di lavoro si colloca o alla funzionalità dell'organismo stesso.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è da considerarsi un rimedio estremo, al quale il datore di lavoro può ricorrere solo in mancanza di altre possibili misure. Il datore di lavoro ha l'obbligo di provare tre elementi (*Cass. 17 febbraio 2003, n. 2353*):

- ✓ l'effettività della ristrutturazione organizzativa;
- ✓ l'incidenza della ristrutturazione sulla prestazione svolta dal lavoratore;
- ✓ l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in mansioni diverse (c.d. repêchage).

Licenziamenti Collettivi

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

La legge prevede l'obbligo per il datore di lavoro che proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro con propri dipendenti di esperire la procedura di licenziamento, nei seguenti casi:

- ✓ impresa che, ammessa al **trattamento straordinario di integrazione salariale**, ritenendo nel corso del relativo "programma" di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i dipendenti sospesi risolva il rapporto di lavoro con tutti o parte degli stessi;
- ✓ impresa che **occupi più di 15 dipendenti** e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o di cessazione dell'attività, intimi almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive della stessa provincia ("licenziamento collettivo per riduzione del personale").

Il licenziamento collettivo coinvolge le Organizzazioni Sindacali,
nonché gli uffici del Ministero del Lavoro.

Il licenziamento collettivo deve essere fondato e giustificato.

La legge individua nelle cause di ricorso al licenziamento
collettivo:

- la riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro;
- la cessazione dell'attività.

LA DURATA DELLA PROCEDURA

Qualora l'azienda intenda licenziare più di 10 unità lavorative, la durata massima della procedura sarà, in sede sindacale, di n. **45 giorni** a cui si aggiungono, in caso di mancato accordo, ulteriori **30 giorni** in sede amministrativa, da svolgersi presso gli organismi competenti (in genere, Assessorato al Lavoro della Regione).

I CRITERI DI SCELTA

La scelta dei dipendenti da licenziare viene operata comparando le posizioni dei singoli dipendenti rispetto alle esigenze tecnico produttive ed organizzative aziendali.

Schematizzando, si deve tenere conto:

- dell'attività svolta (esigenze tecnico – produttive ed organizzative);
- dei carichi di famiglia;
- dell'anzianità di servizio;
- altri criteri espressamente previsti nell'Accordo aziendale.

“TICKET LICENZIAMENTO”

Contributo Naspi per il licenziamento collettivo, dovuto per ciascun soggetto interessato alla risoluzione del rapporto, in imprese soggette alla contribuzione CIGS

Nei casi di licenziamento collettivo:

- Concluso con accordo sindacale, il contributo (ordinariamente individuato in ca. 2.000 euro) è raddoppiato (ca. 4.000 euro);
- Concluso senza accordo sindacale, il contributo (già raddoppiato) è ulteriormente triplicato (ca. 12.000 euro).

Effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro

Nuovo CCII: D.Lgs. n. 14 del 12 gennaio 2019

D. LGS. 12 GENNAIO 2019 N. 14

Art. 189: RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

C. 1:

I rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa sono sospesi fino a quando il curatore, previa autorizzazione del giudice delegato e sentito il comitato dei creditori, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero il recesso.

C. 2:

Il recesso del curatore dai rapporti di lavoro subordinato sospesi ai sensi del comma 1 ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale. Il subentro del curatore nei rapporti di lavoro subordinato sospesi decorre dalla comunicazione dal medesimo effettuata ai lavoratori.

C. 3:

Quando non è disposta né autorizzata la prosecuzione dell'esercizio dell'impresa e non è possibile il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo, il curatore comunica per iscritto il recesso dai 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 in essere cessano con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, salvo quanto previsto dal comma 4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo non è dovuta dal lavoratore la restituzione delle somme eventualmente ricevute, a titolo assistenziale o previdenziale, nel periodo di sospensione.

C. 4

Il curatore può chiedere al giudice delegato la proroga del termine di cui al comma 3, se sussistono elementi concreti per l'autorizzazione all'esercizio dell'impresa o per il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo. Analoga istanza può in ogni caso essere presentata, personalmente o a mezzo di difensore munito di procura dallo stesso autenticata, anche dai singoli lavoratori; l'istanza del lavoratore deve contenere l'elezione di domicilio o l'indicazione di un indirizzo di posta elettronica certificata ove ricevere le comunicazioni. Il giudice delegato può assegnare al curatore un termine non superiore a otto mesi per assumere le proprie determinazioni. Il termine così concesso decorre dalla data di deposito del provvedimento del giudice delegato, che è immediatamente comunicato al curatore e agli eventuali altri istanti.

Qualora nel termine così prorogato il curatore non procede al subentro o al recesso, si applica il comma 3, secondo e terzo periodo.

C. 5:

Salvi i casi di ammissione ai trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito, le eventuali dimissioni del lavoratore nel periodo di sospensione tra la data della sentenza dichiarativa fino alla data della comunicazione di cui al comma 1, si intendono rassegnate per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Ranocchi
ZUCCHETTI

& Carotti.
Associati
consulenza del lavoro

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona