

RAPPORTI DI LAVORO ED IL NUOVO CODICE DELLE CRISI D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA

La recente generale novella delle procedure concorsuali porta con sé una nuova e più organica regolamentazione dei rapporti di lavoro dipendenti nei casi di crisi d'impresa.

All'interno della disciplina degli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti giuridici pendenti sono posti tre articoli (artt.189, 190 e 191 C.C.I.I.) che affrontano l'incidenza della liquidazione giudiziale e del trasferimento dell'azienda sui rapporti di lavoro.

Al centro dell'intervento normativo vi sono due principi fondamentali: (i) la liquidazione giudiziale non costituisce motivo di licenziamento (si tratta di una conferma di quanto già stabilito dall'art.2118 c.c.); (ii) i rapporti di lavoro restano sospesi fino a quando il curatore non decida (previa autorizzazione del giudice delegato e sentito il comitato dei creditori) di subentrarvi ovvero di recedere.

La sospensione consiste in una finestra temporale di quattro mesi che consente al curatore di verificare l'opportunità o meno di proseguire nel rapporto di lavoro. Peraltro, il subentro ed il recesso hanno efficacia temporale diversa: il subentro decorre dalla relativa comunicazione al lavoratore, mentre il recesso retroagisce alla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Qualora, infine, il curatore non comunichi la decisione di subentrare ovvero di recedere, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di diritto. Nel caso il rapporto non prosegua è prevista in favore del lavoratore una tutela consistente in una indennità che, a seconda dei casi, è ammessa al passivo come credito anteriore ovvero successivo all'apertura della liquidazione giudiziale.

Il Legislatore, poi, ha previsto una procedura ad hoc per il licenziamento collettivo con rilevanti e significative novità. Due fra tutte: innanzitutto, la platea dei soggetti che partecipano al tavolo delle trattative viene allargata ricomprendendovi –forse in modo un po' ridondante- sia l'Ispettorato Territoriale del Lavoro del luogo dove i lavoratori prestano la loro attività, sia quello del luogo in cui è stata aperta la liquidazione giudiziale. Con plauso deve, inoltre, essere accolta la riduzione della durata della procedura, che viene fissata in dieci giorni (prorogabile di altri dieci giorni dal Giudice Delegato).

È stato, infine, previsto che, qualora il rapporto di lavoro cessi, al lavoratore spetta il trattamento NASPI.

Si tratta di una tutela opportuna e direi doverosa in favore dei lavoratori, che così possono usufruire del sostegno al reddito. Tuttavia, non si comprende perché questa norma (art.190 c.c.i.i.) non sia fra quelle già entrate in vigore: non vi è un valido motivo, infatti, perché questa disposizione non sia stata ritenuta meritevole di immediata applicazione: vi è un vuoto legislativo (e soprattutto economico per i lavoratori) che appare assolutamente irragionevole.