# Procedure concorsuali e rapporti di lavoro: diritti e doveri dei soggetti coinvolti

scritto da goal | 31 Maggio 2015

***di Davide Manzelli****

L'apertura di una procedura concorsuale, determinata dallo stato di crisi dell'impresa e accompagnata, generalmente, da una situazione di insolvenza, genera particolari conseguenze nei confronti dei rapporti giuridici pendenti e, in presenza di rapporti di lavoro subordinato, un inevitabile "contatto" tra la normativa che regola la materia del lavoro e la legge fallimentare.

Concentrando la nostra attenzione sulle due principali procedure concorsuali, fallimento e concordato preventivo, in estrema sintesi e a mero titolo introduttivo, possiamo dire che:

- il fallimento è una procedura concorsuale di tipo liquidatorio il cui obiettivo diventa la liquidazione del patrimonio del fallito fina- lizzata al soddisfacimento del ceto creditorio, a meno che non si realizzino nel corso della procedura le condizioni per consentire la conservazione dell'attività d'impresa attraverso il trasferimento o l'affitto dell'azienda; il fallito viene da subito privato dell'amministrazione e della disponibilità dei suoi beni e si determina normalmente l'immediata cessazione dell'attività salvo che, in particolari condizioni di convenienza, non venga di- sposta la continuazione o la ripresa dell'attività d'impresa in esercizio provvisorio;
- il concordato preventivo è invece uno strumento che la legge mette a disposizione dell'imprenditore in crisi

e/o stato di insolvenza per arginare il rischio di fallimento e portare ad una soddisfazione, anche solo parziale, delle ragioni creditorie in tempi relativamente brevi rispetto alla procedura fallimentare; la proposta di concordato predisposta dal debitore può essere a carattere “liquidatorio”, nel caso in cui l’obiettivo sia perseguito con la liquidazione del patrimonio, oppure “in continuità” nel caso in cui la soddisfazione dei creditori avvenga in tutto o in parte attraverso i flussi di cassa generati dalla continuazione dell’attività aziendale (in un ottica quindi di risanamento e mantenimento, anche solo parziale, dei livelli occupazionali); il debitore conserva l’amministrazione dei beni e l’esercizio dell’attività d’impresa ma sotto la vigilanza del commissario

Se da un lato in caso di concordato preventivo la gestione dell’attività e dei rapporti di lavoro sono una conseguenza del piano di concordato predisposto dal debitore, in caso di fallimento si realizza, quantomeno inizialmente, la cessazione dell’attività azienda- le e la sospensione dei rapporti di lavoro in essere.

L’articolo 72 della L.F. prevede infatti, in linea generale, la sospensione dei contratti in essere fino a quando il curatore non decida di subentrarvi, assumendone tutti i relativi obblighi, ovvero di sciogliersi dai medesimi; al contraente (al lavoratore per quanto a noi più di interesse in questo contesto) è data invece facoltà di mettere in mora il curatore al fine di accelerare l’assunzione di tale decisione.

Il rapporto di lavoro, nella procedura fallimentare, entra quindi in uno stato di quiescenza, determinando automaticamente la sospensione della retribuzione e di ogni altra maturazione e diritto collegati al contratto di lavoro in essere.

Del tutto ovvio, quindi, che la procedura fallimentare generi conseguenze e necessità di intervento (da parte del curatore) del tutto differenti dal caso di apertura di una procedura di concordato preventivo, sia esso in continuità o liquidatorio.

Partendo infatti dal presupposto che, per espressa previsione dell'articolo 2119 del codice civile, l'apertura di una procedura concorsuale non determina l'automatica risoluzione dei rapporti di lavoro, non costituendo una giusta causa di risoluzione del contratto, il curatore dovrà nel più breve tempo possibile individuare i rapporti di la- voro in essere, comunicare ai lavoratori l'apertura della procedura e l'interruzione dell'attività e valutare l'eventuale opportunità di subentro o di risoluzione dei contratti in essere.

Comune ad entrambe le procedure è la necessità di valutare e gestire la continuità anche solo parziale dei rapporti di lavoro, di valutarne i costi per la procedura, di verificare l'opportunità/legittimità del ricorso agli ammortizzatori sociali (CIGS), di adempiere correttamente alle possibili differenti procedure previste per lo scioglimento dei rapporti di lavoro, di gestire correttamente i rapporti con gli Enti previdenziali e assistenziali e di procedere all'individuazione e alla corretta valorizzazione dei debiti sorti in capo all'impresa per quanto attinente i rapporti di lavoro; il tutto all'interno di un contesto che può prevedere la cessazione dell'attività come la sua continuazione, anche solo temporanea, in capo al debitore (concordato in continuità o liquidatorio) o alla procedura (fallimento in esercizio provvisorio) o ad un soggetto terzo (in caso di affitto o cessione d'azienda o di ramo d'azienda e di distacco del personale).

Di tutti questi aspetti cercheremo di dar conto negli articoli che seguiranno questa breve introduzione sul tema.

**ODCEC di Parma*