

**Finiscono gli
ammortizzatori,
continua la crisi.
Ed ora, che succede?**

Fallimento e dintorni, istruzioni per l'uso



Realizzato da: Filca Cisl Cuneo

Coordinato da: Luigi Marengo

Con la consulenza tecnica di: avv. Domenico Alerino

Con la collaborazione di: Ufficio Vertenze Cisl Cuneo

Introduzione di <i>Domenico Pesenti</i>	pag. 04
Presentazione di <i>Gerlando Castelli</i>	pag. 05
Capitolo I: premesse di contenuto e di espressione STRUMENTO DI CONOSCENZA	pag. 07
Capitolo II: gli stipendi non arrivano più DECRETI INGIUNTIVI	pag. 09
Capitolo III: per evitare il fallimento CONCORDATO PREVENTIVO	pag. 15
Capitolo IV: una strada percorribile AFFITTO D'AZIENDA	pag. 23
Capitolo V: quando non ci sono alternative FALLIMENTO	pag. 27
Capitolo VI: salvagenti disponibili AMMORTIZZATORI SOCIALI	pag. 35

INTRODUZIONE

di Domenico Pesenti
Segretario Generale *Filca Cisl Nazionale*

In questa difficile fase di crisi, che colpisce in modo dirimpante il nostro settore e le nostre imprese, il ruolo di dirigenti sindacali diventa ancora più importante sia perché le persone e i nostri associati hanno maggior bisogno di tutele, supporto e aiuto, sia perché proprio in questi momenti viene deciso il destino dell'impresa e di conseguenza il futuro dei lavoratori.

Fondamentale è quindi, oltre a conoscere il contratto, padroneggiare gli aspetti normativi e legislativi, anche sapere con precisione quali sono gli strumenti più adatti ed efficaci per la gestione della crisi.

Punto di partenza rimane come sempre avere un'approfondita conoscenza della realtà aziendale, dei suoi punti di forza e di debolezza, conoscere per quanto possibile quali siano le "strade" che intendono intraprendere le imprese cercando di leggere con attenzione i segnali che abbiamo a disposizione.

E' proprio nei momenti di difficoltà che dobbiamo essere in grado di giocare un ruolo a 360 gradi senza limitarci ad una difesa d'ufficio o semplicemente a giocare "di rimessa".

Questo vademecum è un supporto per gli operatori e i delegati che può aiutare a gestire e non subire le crisi aziendali.

di *Gerlando Castelli*
Segretario Generale *Filca Cisl Cuneo*

L'opuscolo presente non è un estratto del codice civile e non è neppure un testo universitario di giurisprudenza. E' piuttosto invece uno strumento che ancora mancava, almeno nel nostro territorio, di formazione ed informazione per gli operatori sindacali, chiamati ad affrontare oggi una realtà che, con gli ammortizzatori sociali ormai agli sgoccioli, si sta facendo sempre più complessa. Si parla di procedure concorsuali, di affitto di ramo d'azienda, di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione ed altro ancora. Lo si fa con un taglio semplice, chiaro, sintetico, per consentire al lettore-operatore (che costituisce legame indispensabile tra la struttura e l'iscritto), di disporre delle conoscenze necessarie a comprendere e riferire l'evolversi della realtà aziendale. L'acuirsi della crisi sta modificando profondamente il mondo del lavoro, anche nel nostro settore. Cambia il mondo del lavoro e cambiano tante dinamiche ad esso strettamente connesse, ivi compresa la gestione di una crisi aziendale. Formare ed informare i nostri quadri nelle aziende è indispensabile per riuscire a costruire insieme una Filca Cisl consapevole e proiettata nel futuro, per una Filca Cisl forte nei numeri dei propri iscritti e nelle conoscenze dei propri quadri e dei propri operatori, puntuali e competenti nello svolgere il loro servizio di difesa e tutela di tanti lavoratori oggi troppo spesso costretti a viaggiare esposti al vento. Questo opuscolo è uno strumento per garantire il lavoratore ed i suoi diritti.

PREMESSE DI CONTENUTO E DI ESPRESSIONE

Questo breve manuale è stato pensato e realizzato con l'obiettivo di migliorare la conoscenza e dunque semplificare l'azione degli operatori sindacali nei luoghi di lavoro. Mai come in questa lunga stagione di crisi, tante aziende si trovano in situazione di difficoltà economica. Manca il lavoro, questo è il punto di partenza. Una condizione che spesso determina uno stato di insolvenza, con l'impresa che non è più in grado di fare fronte ai propri debiti, nei confronti dei lavoratori, dei fornitori e di tutti quei soggetti che con l'azienda hanno contratti in essere. Da questo momento per l'azienda, per i suoi lavoratori e per tutti i soggetti "legati" all'impresa si aprono nuove strade, definite dalla Legge. Provvedimenti

esecutivi e procedure concorsuali che hanno come obiettivo garantire i creditori, se possibile individuando una continuità dell'attività dell'impresa, ed in caso contrario liquidandone il patrimonio dopo aver realizzato un attivo fallimentare. L'avvio di procedure di natura giudiziaria non impedisce all'azienda il contestuale ricorso agli ammortizzatori sociali. Il presente manuale è decisamente contemporaneo e prova ad analizzare la più stretta attualità nella quale tante imprese, dopo aver fatto ricorso alla cassa integrazione nelle sue varie forme, continuano ad avere il fiato corto. Una stretta attualità recentemente sottoposta ad ulteriori modifiche e correzioni di Legge, rispetto alle quali il presente manuale è aggiornato sino ad inizio settembre 2013.

Apprendistato tedesco voucher partita
straordinaria mobilità ordinaria
licenziamenti dimissioni articolo
integrazione discriminatori
cassa collettivi aspi
disciplinari modello iva bianco

GLI STIPENDI NON ARRIVANO PIÙ

Quando gli stipendi iniziano ad arrivare in ritardo rispetto alle abituali tempistiche, il livello d'allerta per il lavoratore deve inevitabilmente crescere. Normalmente questo ritardo ha un'unica causa: la scarsa liquidità dell'azienda e dunque la sua condizione di sofferenza finanziaria. Ovviamente, la ritardata corresponsione degli emolumenti non aprirà la strada ad azioni giudiziarie ma è certo un primo segnale. Quando invece gli stipendi non arrivano più, allora è tempo di agire.



In alcuni casi la mancata corresponsione degli emolumenti può esserci anche in presenza della busta paga che regolarmente viene consegnata al lavoratore. Sul c/c però la mensilità non viene accreditata.

Senza lo stipendio, il primo passo da compiere sul piano sindacale è costituito dalla convocazione di un'assemblea dei lavoratori all'interno della stessa azienda. Un'assemblea convocata e condotta dalle rappresentanze sindacali aziendali (rsa). È in questo contesto che si chiarisce il quadro, e si capisce con esattezza quanti lavoratori non ricevono gli emolumenti e come agire rispetto a questa situazione. Il primo passo da compiere è normalmente il ricorso al

DECRETO INGIUNTIVO (definibile come riconoscimento di debito) che può essere richiesto soltanto tramite avvocato (la Cisl ha i propri referenti). In materia di debiti riferiti a contratti di lavoro non ha alcuna competenza il giudice di pace. Il ricorso al decreto ingiuntivo è possibile solo in presenza di un titolo di credito (ad esempio le buste paga oppure un verbale di conciliazione). In assenza di titolo occorre intraprendere direttamente la via della procedura fallimentare.

Il decreto ingiuntivo è un ordine emanato da un giudice. Esso è diretto nei confronti di un debitore. Ad esempio, il datore di lavoro. Il decreto impone di adempiere ad una obbligazione precedentemente assunta come può essere un contratto di lavoro. Sono i lavoratori che sollecitano il giudice ad emanare un decreto ingiuntivo. Il decreto viene richiesto individualmente al giudice che lo emana solitamente **PROVVISORIAMENTE ESECUTIVO**. Ciò significa che, trascorsi 10 giorni dalla notifica del provvedimento di decreto al soggetto interessato (nel caso, il datore di lavoro) ed unitamente ad un atto di precetto, il debitore deve provvedere a risolvere le proprie pendenze. In alternativa si procederà al **PIGNORAMENTO**, mobiliare ed immobiliare. Il creditore ha cioè l'autorità di procedere al pignoramento dei beni del debitore. E' possibile opporsi ad un decreto ingiuntivo, normalmente nel tempo massimo di 40 giorni dalla notifica. In questo caso si parla di **RICORSO PER OPPOSIZIONE**.

DOMANDA 1

E se il datore di lavoro non ha consegnato le buste paga e più in generale il lavoratore non ha in mano alcun titolo per poter procedere attraverso il decreto ingiuntivo?

Per crediti modesti occorrerà procedere con ricorso ordinario con la conseguenza inevitabile di tempi procedurali decisamente più lunghi ma con il medesimo risultato del decreto ingiuntivo. Si arriverà dunque ad un provvedimento, nel caso di ricorso ordinario ad una sentenza, su cui fondare l'esecuzione. Nel caso si tratti di più lavoratori, con crediti complessivamente superiori a 30mila euro ed uno stato di insolvenza generale dell'azienda, in assenza di titoli si potrà direttamente proporre l'istanza di fallimento.

DOMANDA 2

E nel caso in cui il decreto ingiuntivo non venisse emanato provvisoriamente esecutivo?

In questo caso il decreto viene notificato e, qualora non intervengano opposizioni nel tempo previsto per legge di 40 giorni, diviene comunque esecutivo.

Proporre un'opposizione significa cercare di convincere il giudice a sospendere quello che, fino a prova contraria, è un diritto del creditore. E per riuscirci, il debitore deve fornire una "prova contraria" (ad esempio documentare il pagamento dello stipendio) tale da convincere il giudice a ritenere legittime e fondate le contestazioni avanzate. Le opposizioni sono comunque non molto frequenti.

Una volta emanati i decreti ingiuntivi, se il datore di lavoro non provvede a risolvere le proprie pendenze nei confronti dei creditori, si può agire, come detto, attraverso la procedura del **PIGNORAMENTO** dei beni mobili ed immobili.



È l'intervento con il quale ha inizio l'**espropriazione forzata**. Consiste nell'atto di ingiunzione che l'ufficiale giudiziario fa al debitore. Con quest'atto il debitore deve **astenersi da ogni azione diretta a sottrarre alla garanzia del credito i beni ad esso assoggettati** ed i suoi frutti, con l'avvertimento che qualsiasi atto compiuto sul credito stesso sarà invalido. Il pignoramento è un procedimento esecutivo che solitamente è conseguente all'emanazione del decreto ingiuntivo. Il pignoramento può avvenire sia su beni mobili (c/c, fondi di investimento ecc...) oppure su beni immobili (case, terreni, macchinari ecc...). Il pignoramento può avvenire anche **PRESSO TERZI** consentendo di bloccare i crediti (sempre che esistano) del debitore nei confronti di terzi. Nel caso, gli eventuali debitori dell'azienda. Nei casi più urgenti nei quali sussista un effettivo "rischio di possibile spostamento del patrimonio", si procede con il blocco dei beni mediante **SEQUESTRO CONSERVATIVO** che potrà poi, in un secondo momento, essere convertito in pignoramento.

DOMANDA 3

Quali beni possono essere pignorati e quali invece non possono essere pignorati?

Alcuni crediti non possono essere pignorati, in nessun caso. Si tratta dei crediti alimentari e di quelli aventi ad oggetto sussidi di grazia o di sostentamento a persone in difficoltà economiche, oppure sussidi dovuti per maternità, malattie e funerali da casse di assicurazione, da enti di assistenza o da istituti di beneficenza. Inoltre la legge dispone l'impignorabilità di beni aventi valore religioso oppure che garantiscano il sostentamento del debitore e della sua famiglia almeno per un mese e, ancora, debbano essere conservati per l'adempimento di un pubblico servizio. I crediti erogati da enti di assistenza sono oggetto di impignorabilità relativa, limitata alla quota di pensione, assegno o indennità necessaria per assicurare al pensionato mezzi adeguati alle sue esigenze di vita, in genere identificata pari alla pensione sociale Inps riproporzionata al numero e reddito dei componenti il nucleo familiare. Può essere invece pignorata (al massimo per il 20%) la quota eccedente questo reddito minimo. In forza della legge 1261/1965 **sono impignorabili il compenso mensile e la diaria dei parlamentari**. È impignorabile la prima casa (adibita o meno ad abitazione principale) per debiti tributari, quindi da parte dell'agente di riscossione a favore della pubblica amministrazione (legge n.98/2013). La prima casa resta **pignorabile per debiti verso banche o cittadini privati**, o per debiti tributari di almeno 120mila euro quando si tratta di prima casa "di lusso" (categoria catastale A8 e A9).

Abitualmente il decreto ingiuntivo è un atto individuale. In presenza però di numerose richieste di decreto ingiuntivo a carico dello stesso soggetto, ravvisando un palese e grave stato di insolvenza, il giudice può non emanare i decreti ingiuntivi, andare oltre questa fase ed aprire direttamente d'ufficio la **PROCEDURA DI FALLIMENTO**. In altri casi, il decreto ingiuntivo non comporta poi il passaggio alla fase successiva (e dunque all'apertura di una procedura fallimentare). I creditori vengono cioè pagati ed il debitore risolve le proprie pendenze.



PER EVITARE IL FALLIMENTO

Con i decreti ingiuntivi e la conclamata condizione di difficoltà economica e dunque con il manifestarsi dello stato di insolvenza, per l'impresa possono aprirsi diversi scenari. Una condizione di grave insolvenza, abbiamo visto, può spingere il giudice ad aprire d'ufficio la procedura di fallimento. Ma quali strumenti ha l'impresa stessa per evitare di fallire? Il ricorso al **CONCORDATO PREVENTIVO**. Una procedura concorsuale che proprio recentemente è stata in parte modificata.

Le modifiche al concordato preventivo sono contenute nel "Decreto Sviluppo" (dl n. 83 del 22 giugno 2012) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 26 giugno 2012 e convertito con modificazioni nella Legge n. 134 del 7 agosto 2012. Queste modifiche alla Legge fallimentare vigente, tra gli altri aspetti, introducono una nuova forma di concordato: il concordato preventivo "anticipato" o "in bianco" oppure anche denominato "con riserva". Ulteriori modifiche all'istituto sono state apportate dall'articolo 81 del recente "Decreto del Fare" approvato il 15 giugno 2013.

Con il "Decreto Sviluppo" (dl n. 83 del 22 giugno 2012) pubblicato in Gazzetta Ufficiale 26 giugno 2012 n. 147, convertito

con modificazioni, nella **Legge 7 agosto 2012, n. 134** pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 187 dell'11 agosto 2012 è cambiato l'iter e le tempistiche richieste all'azienda nel momento in cui faccia essa richiesta di **CONCORDATO PREVENTIVO**. È stata in pratica introdotta una nuova forma di concordato definito "in bianco". Il "Decreto del Fare" approvato dal Governo Letta ha poi corretto in parte questo nuovo concordato. Le modifiche alla procedura fallimentare messe in campo dal "Decreto Sviluppo" hanno come obiettivo, in coerenza con le riforme di questi ultimi anni, quello di favorire la denuncia tempestiva della crisi, evitando il più possibile di assoggettare l'impresa a misure di controllo esterne. E proprio in quest'ottica, l'imprenditore può, diversamente da quanto previsto in precedenza, **presentare una domanda anticipata di concordato senza essere obbligato alla presentazione contestuale del piano e della documentazione necessaria.**

Con le modifiche al nuovo istituto del concordato preventivo, introdotte dall'articolo 81 del "Decreto del Fare", il debitore è obbligato ad allegare alla domanda di pre-concordato informazioni dettagliate relative ai creditori con i rispettivi crediti oltre agli ultimi tre bilanci. Tali modifiche sono state introdotte dopo che negli ultimi tempi si è assistito ad un notevole aumento nel ricorso al concordato in bianco con negative ripercussioni sui diritti dei creditori.

Una volta presentata in Tribunale la domanda anticipata, sarà poi competenza dell'autorità giudiziaria stabilire un termine tra 60 e 120 giorni per integrare la domanda.

In questo modo l'imprenditore potrà usufruire della protezione sul proprio patrimonio, impedendo che i tempi di redazione del piano e di reperimento della documentazione possano produrre effetti di grave pregiudizio sulla prosecuzione dell'attività.

Sempre il "Decreto Sviluppo" ha previsto, in caso di concordato preventivo, la possibilità per l'azienda di disciplinare a proprio favore i contratti in essere stabilendo l'opportunità per l'imprenditore di risolvere i contratti qualora questo possa facilitare la soluzione della crisi.

Guardando alla richiesta di concordato preventivo, con il "Decreto Sviluppo" è appunto stata prevista la domanda anticipata di concordato. Una richiesta presentata in tribunale dall'azienda senza che essa debba specificare le strategie (risorse, uomini, progetti) attraverso le quali uscire dalla situazione di difficoltà.

Nel momento in cui l'azienda presenta il ricorso in bianco vengono **sospese tutte le PROCEDURE ESECUTIVE** per un lasso di tempo tra i 60 ed i 120 giorni, concesso dalla Legge all'imprenditore per provvedere a definire il piano di rilancio dell'impresa.

ex. pignoramenti ed ingiunzioni. Il concordato blocca anche l'eventuale istanza di fallimento già presentata.

Una volta presentata la domanda in bianco, l'azienda può procedere depositando nei tempi previsti dalla Legge un progetto che preveda la realizzazione dell'attivo aziendale ed il pagamento con il ricavato dei **CREDITORI PRIVILEGIATI** e almeno di parte dei **CREDITORI CHIROGRAFARI**.



Il credito chirografario è un credito non assistito da alcun tipo di garanzia reale (pegno o ipoteca) o personale (fideiussione). Qualora nella procedura intervengano soggetti che vantino cause legittime di prelazione, dovranno essere soddisfatti interamente tali tipi di credito e, solo in seguito, potranno poi essere soddisfatti i creditori chirografari. In caso eventuale di fallimento la loro soddisfazione è dunque subordinata, a quella dei creditori privilegiati.

Il privilegio è una tra le cause di prelazione che costituisce garanzia patrimoniale su determinati beni del debitore in relazione alla causa del credito. I privilegi non sono pattuiti dalle parti come nel caso del pegno o dell'ipoteca, ma sono definiti dalla legge stessa la quale attribuisce tale prelazione a determinati tipi di crediti che appaiono degni di una maggiore tutela in via generale e astratta. I lavoratori, per le loro retribuzioni, sono creditori privilegiati.

Il progetto presentato dall'impresa viene poi sottoposto a votazione. I lavoratori, che per legge sono creditori privilegiati, hanno diritto di voto. Qualora decidessero di votare perderebbero però automaticamente la condizione di creditori privilegiati. L'azienda che non ha eventualmente nessun piano di rilancio può anche, per evitare la procedura fallimentare, mettere nel concordato preventivo una serie di beni immobili per garantire il pagamento dei creditori.

Una volta presentato il progetto in Tribunale, verrà nominato dallo stesso foro un **COMMISSARIO GIUDIZIALE** che ha il compito di valutare la serietà del progetto di concordato. Al termine della propria valutazione, il commissario riferirà le proprie conclusioni al Tribunale. Se la proposta è ritenuta seria e la relazione del commissario attendibile, si avvierà ufficialmente la procedura di concordato preventivo. In caso contrario, se il progetto dettagliato verrà considerato non affidabile, il Tribunale dichiarerà il fallimento dell'azienda.

Durante il periodo di concordato preventivo il debitore non perde la disponibilità dei propri beni, situazione che invece si verifica in caso di fallimento. Per questo motivo i poteri del commissario giudiziale sono meno incisivi rispetto a quelli del curatore fallimentare. Egli ha la funzione di coordinamento e controllo su tutta l'attività svolta dal debitore, collaborando con quest'ultimo nella gestione dell'attività di impresa e nell'esecuzione degli obblighi concordatari. Il commissario costituisce il soggetto di raccordo tra l'impresa ed il giudice delegato e dunque il Tribunale.

Il **CONCORDATO PREVENTIVO** può essere ritirato, anche dopo che il commissario giudiziale ha già depositato la sua relazione, in attesa della valutazione del Tribunale. Il giudice, una volta depositata la valutazione del commissario, ha tempo 20 giorni per pronunciarsi. È in questo lasso di tempo che il progetto di concordato può essere ritirato dall'azienda.

IL PROGETTO DI CONCORDATO: PRESENTATO, VOTATO E OMOLOGATO

Una volta inoltrata domanda di concordato preventivo in bianco, per il quale, abbiamo detto, l'azienda deve, in base alle ultime novità introdotte in materia dal "Decreto del Fare", sottoporre anche la situazione dettagliata relativa ai suoi creditori con i rispettivi crediti ed i bilanci d'esercizio degli ultimi 3 anni, l'imprenditore ha 60 giorni a disposizione per dettagliare come farà a saldare i propri debiti ed evitare così il fallimento.

Una volta presentato poi l'eventuale progetto, la proposta di concordato deve essere votata dai creditori. In occasione di questa adunanza il commissario giudiziale espone la sua relazione e l'imprenditore, prima che si voti, può ancora modificare le proprie proposte. Il concordato deve essere approvato a maggioranza relativa. A questo punto poi, si apre la cosiddetta **FASE DI OMOLOGAZIONE**.



In assenza di opposizioni, che possono essere presentate anche dai creditori che non hanno partecipato all'adunanza e dunque non hanno votato, entro sei mesi si deve espletare la fase di omologazione che consiste nella **presa d'atto da parte del tribunale dell'esito delle votazioni e dell'assenza di opposizioni**. A questo punto si procede al soddisfacimento dei creditori ed all'eventuale liquidazione di parte dei beni dell'azienda se previsto dal progetto di concordato presentato, votato ed omologato.

Una volta omologato **il concordato preventivo può comunque essere ancora annullato**. Tutti i creditori hanno facoltà di chiedere la risoluzione del concordato per **mancata costituzione delle garanzie promesse o per inadempimento** (ex. la richiesta di annullamento può verificarsi nel caso in cui il debitore abbia sottratto dolosamente una parte considerevole dell'attivo o esposto passività inesistenti).

DOMANDA 4

Può il lavoratore e dunque creditore privilegiato, partecipare all'adunanza e votare?

Certo, con l'unica controindicazione che votando perde lo status di creditore privilegiato. È pertanto opportuno sconsigliare i lavoratori a votare.

DOMANDA 5

Nel caso di concordato preventivo, qual è il destino per i lavoratori?

Il "Decreto Sviluppo" approvato dal Governo Monti nell'estate 2012 ha offerto all'imprenditore la possibilità di sciogliersi dai contratti in corso quando questo potrebbe facilitare la soluzione della crisi. Serve comunque sempre l'autorizzazione da parte del giudice. Inoltre, la **facoltà di scioglimento è però esclusa per i contratti di lavoro e per le locazioni.**



UNA STRADA PERCORRIBILE

Nel presentare il suo progetto, l'imprenditore può individuare come soluzione alla crisi dell'azienda l'affitto della stessa o di una parte di essa. Una possibilità che talvolta si realizza. Tecnicamente viene definito **AFFITTO D'AZIENDA** e dal punto di vista lavoristico è disciplinato dall'art. 2112 del codice civile e dall'art. 47 della legge 428/90.

È un contratto con il quale il concedente (proprietario dell'azienda) affitta l'intera gestione dell'impresa o parte di essa (**affitto di ramo d'azienda**) ad un soggetto terzo (affittuario). Quest'ultimo si obbliga a gestire l'azienda senza modificarne la destinazione ed in modo da conservare l'efficienza dell'organizzazione e degli impianti e le normali dotazioni di scorte. Tra gli scopi dell'affitto vi è, soprattutto negli ultimi anni, la necessità di gestire crisi aziendali.

L'affitto d'azienda nel contesto di un concordato preventivo è definito con l'obiettivo di preservare la continuità aziendale. Si tratta dunque di un **CONCORDATO PREVENTIVO CON CONTINUITÀ AZIENDALE**.

Il **CONCORDATO PREVENTIVO** infatti può anche soltanto

avere quale obiettivo il riconoscimento ed il pagamento dei debiti dell'azienda prima della sua liquidazione. Nel caso di affitto di ramo d'azienda si vuole invece, normalmente, preservare l'esercizio dell'attività imprenditoriale. Una continuità che potrebbe anche essere garantita in modalità diretta (l'imprenditore stesso procede all'azione di risanamento) ma che molto più frequentemente è affidata a terzi che non vogliono trovarsi coinvolti nelle passività pregresse dell'azienda.

L'affitto di ramo d'azienda solitamente è finalizzato poi all'acquisto della stessa da parte dell'affittuario.



Per chi concede in affitto vi è l'obbligo di non diventare a sua volta concorrente dell'affittuario per tutta la durata dell'affitto. L'affittuario a sua volta deve esercitare l'attività sotto la ditta che la contraddistingue (non può cambiare il nome dell'impresa), onde evitare il depauperamento dell'avviamento commerciale. Allo stesso modo non può modificare la composizione dell'azienda e la sua attività.

DOMANDA 6

Nel caso di affitto di ramo d'azienda, qual è il destino per i lavoratori?

La Legge 428/90 definisce un punto fondamentale, ossia il venir meno dell'istituto della disdetta, ovvero della possibilità di recedere dai contratti di lavoro correnti con l'impresa cedente dandone adeguato preavviso ai lavoratori. Con la nuova formulazione, il comma 1 dell'art. 2112 del codice civi-

le stabilisce che in caso di trasferimento di azienda (o di suo ramo), i rapporti di lavoro continuano con l'acquirente e i lavoratori conservano tutti i diritti già acquisiti. Il **trasferimento d'azienda non è quindi, di per sé, motivo di licenziamento**. L'acquirente dovrà assicurare gli stessi trattamenti economici e normativi stabiliti dal CCNL e da eventuali contratti integrativi aziendali.

DOMANDA 7

Nel caso di affitto di ramo d'azienda, è richiesto un parere di terzi contraenti dell'azienda?

Il subingresso può avvenire automaticamente ed è efficace nei confronti di terzi contraenti (ex. fornitori) senza che questi debbano accettarlo o che sia necessario dargliene comunicazione.



Costituisce presupposto fondamentale per avviare la procedura fallimentare. È definito dall'art. 5 della Legge Fallimentare.

La Corte di Cassazione ha definito lo stato di insolvenza definendolo come "uno stato di impotenza funzionale non transi-



QUANDO NON CI SONO ALTERNATIVE

Il ricorso da parte dell'imprenditore al **CONCORDATO PREVENTIVO** sia esso rivolto a garantire la **CONTINUITÀ AZIENDALE** o sia esso definito con l'obiettivo di sanare i debiti prima di liquidare l'azienda, non è comunque un passo che ogni imprenditore deve compiere. La crisi aziendale può anche sfociare direttamente in un'istanza di fallimento senza che venga fatto alcun altro tentativo differente.

Affinché si possa procedere con l'istanza di fallimento, vi devono essere un presupposto soggettivo (deve trattarsi di **ATTIVITÀ COMMERCIALE**) ed un presupposto oggettivo (lo **STATO DI INSOLVENZA**).

toria, quindi non passeggera, a soddisfare le obbligazioni contratte dall'imprenditore". Tradotto, è insolvente l'imprenditore che non è più in grado di soddisfare regolarmente le proprie obbligazioni.

Non sono soggetti alle procedure fallimentari gli Enti pubblici e gli imprenditori che soddisfino congiuntamente i seguenti tre requisiti: negli ultimi 3 anni attivo patrimoniale non superiore a 300mila euro; nei 3 anni precedenti avere ottenuto ricavi per meno di 200mila euro; avere debiti non scaduti non superiori ai 500mila euro.

I passaggi di una procedura fallimentare sono sostanzialmente tre:

A PROCEDURA FALLIMENTARE;

B ISTRUTTORIA PRE-FALLIMENTARE;

C SENTENZA DICHIARATIVA;

A L'art. 6 della Legge Fallimentare dispone che "il fallimento sia dichiarato su ricorso del **debitore**, di uno o più **creditori** o su richiesta del **pubblico ministero**". L'apertura dell'istanza fallimentare se decisa dal pubblico ministero può avvenire in conseguenza di due situazioni che abbiamo prima analizzato. Nel primo caso quando i decreti ingiuntivi manifestano uno stato di evidente insolvenza non diversamente risolvibile, se non attraverso l'apertura di una procedura fallimentare; nel secondo caso quando il tentativo di concordato preventivo viene bocciato da una relazione negativa del commissario giudiziale, un voto sfavorevole dell'adunanza dei creditori oppure direttamente con la mancata omologazione da parte del pubblico ministero.

B La fase dell'istruttoria pre-fallimentare ha il compito di accertare che sussistano i presupposti necessari. Dopo tale accertamento segue tempestiva comunicazione al debitore tramite notifica del decreto di convocazione per lo svolgimento di un'udienza che avverrà non prima di 7 giorni dalla notifica al debitore. Se l'ammontare dei debiti scaduti e non pagati rilevati nella fase istruttoria è inferiore a 30mila euro non si dà luogo alla dichiarazione di fallimento.

C Se i presupposti oggettivi e soggettivi sono stati provati, il **TRIBUNALE FALLIMENTARE**, dichiara il fallimento con sentenza (art. 16 della Legge Fallimentare). Contro la sentenza può essere proposto reclamo. Il reclamo va presentato in Corte d'Appello. Se viene respinto si può ancora ricorrere in Cassazione. La **dichiarazione di fallimento è immediatamente esecutiva**. E viene nominato il **CURATORE FALLIMENTARE**.

È un pubblico ufficiale nominato dal Tribunale. Può essere un avvocato, un dottore commercialista, un ragioniere o un ragioniere commercialista. Non può essere un parente (fino al quarto grado) del debitore. Amministra il patrimonio fallimentare, può delegare specifiche operazioni previa autorizzazione del **GIUDICE DELEGATO**. Entro 60 giorni dalla dichiarazione di fallimento presenta una relazione su cause e circostanze. Ogni 6 mesi deve consegnare al giudice delegato una relazione sulle attività svolte (incassi ed esborsi). Le somme riscosse entro 10 giorni devono essere accreditate su uno specifico c/c postale o bancario.

Ha il compito di vigilare e controllare la regolarità della procedura fallimentare in corso. Convoca il curatore ed il **COMITATO DEI CREDITORI**, liquida i compensi, autorizza il curatore a stare in giudizio, approva il programma di liquidazione.



Viene nominato dal giudice delegato entro 30 giorni dalla sentenza di fallimento. È possibile anche che non venga costituito. Se non c'è un comitato dei creditori, le sue funzioni sono svolte dal giudice delegato. È composto da 3 o 5 membri, ha un presidente e vigila sull'operato del curatore, autorizzandone gli atti e proponendone anche la revoca.

Quando a richiedere l'istanza di fallimento sono gli avvocati di parte, questi depositano un ricorso al **TRIBUNALE FALLIMENTARE** (ufficio fallimenti del Tribunale). In base al ricorso, il giudice fissa la data di un' **UDIENZA**. Il ricorso con la data dell'udienza viene poi notificato all'azienda.

L'azienda ricevuto il ricorso ha due possibilità: **COSTITUIRSI** o **NON COSTITUIRSI**.



L'azienda non presenta un atto formale ma viene sentita e può esprimere le proprie difese nel corso dell'udienza.



L'azienda deposita atto formale con nomina del legale e spiega le proprie ragioni, opponendosi all'ipotesi di fallimento oppure aderendo allo stesso.

Quando l'istanza di fallimento viene accolta dal giudice arriva la **DICHIARAZIONE DI FALLIMENTO**.

Quando viene dichiarato il fallimento dell'azienda il primo passo è la nomina del **CURATORE FALLIMENTARE**. Viene poi fissata un'udienza per verificare lo **STATO PASSIVO** davanti al giudice. 30 giorni prima di quest'udienza vanno depositate le **INSINUAZIONI AL PASSIVO**.

Ciascuno chiede al fallimento il riconoscimento del proprio credito.

Se fatta entro i 30 giorni previsti per legge l'insinuazione si definisce **TEMPESTIVA**. Oltre tale limite temporale si tratta di **INSINUAZIONE TARDIVA**.

I creditori privilegiati sono i primi a dover essere soddisfatti. La loro forza è data dal fatto che sono muniti di un titolo rafforzativo del proprio credito (pegno, ipoteca, privilegio speciale ecc... contratto di lavoro).

Ci sono poi i **CREDITORI CHIROGRAFARI**, i **CREDITORI POSTERGATI** ed i **CREDITI DI MASSA** (derivanti dall'attività del curatore).

I lavoratori, come detto, sono **CREDITORI PRIVILEGIATI**. In occasione dell'udienza per verificare lo stato passivo è facoltà del giudice approvare oppure non approvare lo stato passivo dell'azienda.

Nel momento in cui si accerta il passivo inizia la procedura per garantire i creditori. La riscossione dei crediti può avvenire anche attraverso la vendita o l'affitto dei beni immobili di proprietà dell'azienda. Tutte queste attività devono svol-

gersi sotto il controllo del **GIUDICE DELEGATO**. Una volta raccolto l'**ATTIVO**, questo viene ripartito tra i creditori. Primi a riscuotere sono nell'ordine: il curatore fallimentare ed i creditori privilegiati. Non sempre però i tempi di erogazione sono solleciti.

COME FARANNO I LAVORATORI A PRENDERE I SOLDI?

I soldi possono essere recuperati dai lavoratori attraverso le cosiddette **PROCEDURE ESECUTIVE**.

1) pignoramento;

2) procedura fallimentare se si rileva un **ATTIVO da dividere;**

Se le procedure esecutive non portano a nulla e l'istanza di fallimento viene respinta dal giudice, si può ricorrere al **FONDO DI GARANZIA INPS** che verserà ai lavoratori l'intera quota di TFR. Sempre lo stesso fondo può provvedere a coprire le ultime tre mensilità maturate nell'anno precedente l'avvio dell'azione giudiziaria (mensilità non complete ma limitate all'importo previsto dalla cassa integrazione). **Il ricorso al Fondo di garanzia Inps avviene normalmente anche in caso di fallimento od altra procedura concorsuale.**

DOMANDA 8

Mentre con il concordato preventivo l'imprenditore non può "liberarsi dei contratti di lavoro", il fallimento costituisce una giusta causa di licenziamento?

L'articolo 2119 del codice civile al comma 2 afferma che:

“non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento del datore di lavoro. Il rapporto di lavoro potrà essere sciolto solo in forza di licenziamento, laddove siano ravvisabili gli estremi di una giusta causa o di un giustificato motivo e, non semplicemente, invocando il fallimento in quanto tale”.

Nel momento in cui vi è la **DICHIARAZIONE DI FALLIMENTO**, nessuna **azione individuale esecutiva o cautelare**, anche per i crediti maturati durante il fallimento, può essere iniziata o proseguita sui beni compresi nel fallimento. Con la dichiarazione di fallimento si apre il **“concorso dei creditori al patrimonio del fallito”**. Per ripartire l’attivo è necessario in primo luogo accertare il passivo.

Al curatore fallimentare spetta il compito di amministrare, conservare e liquidare il patrimonio che rientra nella procedura fallimentare. Una volta posti i sigilli ed identificati i beni del fallito si procede all’**INVENTARIO**. Entro 60 giorni poi dalla redazione dell’inventario il curatore predispone un **PROGRAMMA DI LIQUIDAZIONE** che viene sottoposto all’approvazione del Comitato dei Creditori e del Giudice Delegato. La vendita dei beni è poi affidata allo stesso curatore. Una volta espletate queste procedure ed accertato il passivo, si procede dunque alla **ripartizione dell’attivo**, ossia alla distribuzione della somma ricavata dalla vendita dei beni. Alla ripartizione partecipano i creditori ammessi al passivo e coloro i quali hanno fatto insinuazione tardiva.



In primo luogo vengono soddisfatti i crediti prededucibili, ossia quei crediti sorti durante l'esercizio provvisorio dell'impresa. In secondo luogo i crediti ammessi secondo quanto assegnato dalla Legge ed infine i creditori chirografari.

Approvato il conto e liquidato il compenso del curatore e del giudice delegato si ordina il riparto finale.

DOMANDA 9

La liquidazione amministrativa è la liquidazione alla quale si approda al termine di una procedura fallimentare?

No. Quando si parla di liquidazione amministrativa parliamo della legittima decisione dell'imprenditore di cessare la propria attività. Nomina un liquidatore e si procede alle ultime operazioni di pagamento. Anche l'azienda in liquidazione amministrativa può essere soggetto a procedura fallimentare. Il sindacato in presenza di liquidazione amministrativa, prima di avvallare l'operazione si accerta che venga concessa la cassa integrazione ai lavoratori e che ci siano le coperture economiche per contributi, stipendi e Tfr.

DOMANDA 10

Se l'istanza di fallimento viene respinta dal giudice, cosa succede?

L'azienda non fallisce e, se già si sono tentate tutte le altre strade, i lavoratori possono fare domanda all'Inps per ottenere il pagamento anticipato del Tfr e delle ultime tre mensilità nei limiti della cassa integrazione.

SALVAGENTI DISPONIBILI

Cos'è un **AMMORTIZZATORE SOCIALE**?

Costituisce una misura, introdotta a livello governativo, finalizzata al sostegno del reddito di coloro che sono involontariamente disoccupati. Esistono, in Italia, diverse forme di ammortizzatori sociali.

Quali sono gli ammortizzatori sociali previsti a livello governativo in Italia?

A **CIGO** Cassa integrazione guadagni ordinaria

Viene corrisposta ai lavoratori di imprese industriali medio-grandi e di grandi imprese commerciali temporaneamente sospesi dalla loro impresa o ai quali viene ridotto l'orario di lavoro (e quindi la retribuzione mensile) per ragioni economiche. Se ne fa ricorso quando la sospensione o riduzione dell'attività aziendale è legata ad eventi temporanei e transitori non imputabili né al datore di lavoro né ai lavoratori. L'importo è della CIGO pari all'80% della retribuzione media dell'ultimo periodo lavorativo.

B **CIGS** Cassa integrazione guadagni straordinaria

Viene corrisposta ai lavoratori di imprese industriali medio-grandi e di grandi imprese commerciali che vengono temporaneamente sospesi dalla loro impresa o ai quali viene ridotto l'orario di lavoro (e quindi la retribuzione mensile) per ragioni economiche. Si fa ricorso alla CIGS per ristrutturazioni, riorganizzazioni, riconversioni aziendali per crisi di particolare rilevanza sociale op-

pure *quando siano in atto procedure di carattere concorsuale*. L'importo è della CIGS pari all'80% della retribuzione media dell'ultimo periodo lavorativo.

C CIG in deroga

Questo strumento estende temporaneamente la possibilità di ricorrere alla cassa integrazione a tutte le imprese del settore privato, senza limiti di settore e di dimensioni. Come l'indennità di mobilità in deroga, anche la CIG in deroga è gestita dalle Regioni ed essendo finanziata anche con risorse del Fondo Sociale Europeo, richiede che i beneficiari partecipino ad attività formative.

D Indennità di mobilità

Hanno diritto ad essa i lavoratori assunti a tempo indeterminato aventi la qualifica di operaio, impiegato o quadro, licenziati e collocati in mobilità dalla loro azienda per esaurimento della cassa integrazione straordinaria, per riduzione di personale o per trasformazione, ristrutturazione o cessazione dell'attività aziendale. L'importo è inizialmente pari alla cassa integrazione, in seguito diminuisce del 20%. La durata del sussidio varia in funzione dell'età del beneficiario e dell'area geografica. Da notare che non tutti i lavoratori collocati in mobilità hanno diritto all'ammortizzatore sociale (cioè all'indennità di mobilità), ma solo quelli licenziati da imprese sottoposte al regime di Cassa Integrazione.

E Mobilità in deroga

Con questo istituto l'indennità di mobilità viene estesa anche a quei lavoratori licenziati da aziende non destinatarie della normativa sulla mobilità. Tale indennizzo si percepisce dopo aver concluso l'erogazione dell'indennità di disoccupazione, qualora sussistano i requisiti. Possono beneficiarne inoltre i lavoratori che hanno fruito della mobilità ordinaria e per i quali, sulla base di accordi regionali, è prevista una proroga del trattamento. È gestita dalle Regioni e, essendo finanziata anche con risorse del Fondo Sociale Europeo (i cui fondi vanno utilizzati per fare formazione), richiede che, a fronte del sussidio, i beneficiari partecipino ad attività formative.

F ASPI Assicurazione sociale per l'impiego o indennità di disoccupazione

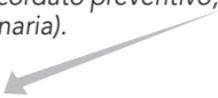
Viene erogata in favore di lavoratori che abbiano concluso un rap-

porto di lavoro di tipo subordinato (non a seguito di dimissioni volontarie) e che abbiano pagato almeno 52 settimane di contributi negli ultimi 2 anni. Il sussidio, pari per i redditi più bassi al 75% della retribuzione media dell'ultimo periodo lavorativo, viene corrisposto per una durata massima compresa fra gli 8 e i 12 mesi, a seconda dell'età del beneficiario. Con la Riforma Fornero del 2012 ha sostituito l'indennità di disoccupazione ordinaria.

G Mini ASPI Assicurazione sociale per l'impiego o indennità di disoccupazione

Viene erogata in favore di lavoratori che, pur non avendo raggiunto i requisiti contributivi minimi per richiedere l'ASPI, abbiano maturato almeno 13 settimane di contributi. Il sussidio, di importo pari a quello dell'ASPI, viene corrisposto per un numero di settimane pari alla metà di quelle per cui si sono pagati i contributi. Con la Riforma Fornero del 2012 ha sostituito l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

Chiarito cosa si intenda per ammortizzatore sociale e analizzati sinteticamente quali siano ad oggi in Italia gli ammortizzatori sociali esistenti, consideriamo come **l'unico ammortizzatore utilizzabile in presenza di una procedura concorsuale**, sia essa una procedura fallimentare o un concordato preventivo, è la **CIGS** (Cassa integrazione guadagni straordinaria).



La CIGS viene concessa in presenza di procedura concorsuale ma solo nel caso in cui sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione. La CIGS in presenza di fallimenti o concordati preventivi è strumento che si potrà utilizzare solo fino al 31 dicembre 2015. A partire dal 1° gennaio 2016 l'art. 3 comma 1 della Legge 223/1991 verrà superata dalle disposizioni previste dall'art. 2 comma 70 della Legge 92/2012.

La **CIGS** è, in presenza di procedura concorsuale, l'**unico ammortizzatore** cui fare ricorso.

Se la procedura concorsuale è il **CONCORDATO PREVENTIVO**;

Il trattamento di **CIGS** è concesso con l'**unico requisito dell'ammissione alla procedura concordataria** e a fare data dalla pubblicazione del decreto del Tribunale.

Se la procedura concorsuale è **IL FALLIMENTO**;

Il trattamento di **CIGS** viene concesso se sussistono i requisiti definiti dal Decreto Attuativo della Legge Fornero 2012, ovvero **se vi è prosecuzione dell'attività aziendale o proposte di cessione o affitto**, anche parziale, dell'azienda o di rami di essa e parallelamente vengano individuati piani di ricollocazione, riqualificazione o formazione dei lavoratori.

La **CIGS** può essere concessa per un periodo massimo di 1 anno.

Una volta autorizzate le ore di **CIGS**, queste sono tutte o solo in parte spendibili nell'arco di 12 mesi consecutivamente. Trascorso l'anno non è più possibile fare ricorso agli ammortizzatori sociali. E dunque se trascorso il periodo di tempo indicato per legge l'azienda non è riuscita a riprendere mercato, vi è la cessazione dell'attività.

La **chiusura dell'azienda ha come conseguenza la risoluzione dei rapporti di lavoro**, con conseguente **MESSA IN LIBERTÀ** dei lavoratori.



La messa in libertà dei lavoratori viene comunicata con lettera di licenziamento da parte del curatore, commissario o liquidatore. Il lavoratore che riceve la comunicazione deve recarsi al **CENTRO PER L'IMPIEGO** del luogo di residenza ed iscriversi nelle **LISTE DI COLLOCAMENTO**. Con il **CERTIFICATO** di ISCRIZIONE, tramite il **PATRONATO INAS**, viene poi fatta domanda per avere accesso alla disoccupazione **(ASPI)**.

FILCA  **CISL** **cuneo**

Via Cascina Colombaro, 33 - 12100 Cuneo (CN)

Tel. 0171 321071-2 Fax 0171 321075

filca_cuneo@cisl.it

