



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
(ordinamento ex) D.M. 270/2004
in **Amministrazione, Finanza e Controllo**

—

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Tesi di Laurea

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

**Analisi pratica della procedura posta in essere
da O.R.V. Manufacturing s.p.a.**

Relatore
Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureando
Simona Meneguzzo
Matricola 841441

Anno Accademico
2014 / 2015

INDICE

| | |
|-------------------------------|---|
| Elenco delle figure | 4 |
| Elenco delle tabelle. | 4 |
| Premessa | 5 |

PARTE I

Il licenziamento collettivo: profili giuridici

CAPITOLO 1

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

| | |
|---|----|
| 1. Il contributo della giurisprudenza e l'approdo alla legge n. 223/1991 | 9 |
| 2. Il licenziamento collettivo: nozione | 14 |
| 2.1 Le cause integrabili: riduzione di personale, riduzione/trasformazione/cessazione d'attività | 16 |
| 2.2 L'ambito di applicazione soggettivo e il requisito oggettivo | 22 |
| 3 L'autonomia della fattispecie: licenziamento collettivo e licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo | 30 |
| 4 I criteri di scelta | 34 |

CAPITOLO 2

LA PROCEDURA DI MOBILITA'

| | |
|--|----|
| 1. L'istituto della mobilità: generalità | 43 |
| 2. La disciplina | 45 |
| 3. La procedura | 49 |
| 3.1 La comunicazione di apertura | 53 |
| 3.2 L'esame congiunto e la fase amministrativa | 59 |
| 3.3 Il recesso e le comunicazioni finali | 63 |
| 4. Gli oneri economici per l'impresa | 65 |

PARTE II

Il licenziamento collettivo: analisi di un caso pratico

CAPITOLO 3

IL GRUPPO E L'IMPRESA

| | |
|---|----|
| 1. Gruppo I.M.P.: storia e attività | 69 |
| 2. O.R.V. Manufacturing s.p.a.: caratteri generali | 72 |
| 3. O.R.V. Manufacturing s.p.a.: la crisi | 75 |
| 3.1 La situazione economico- finanziaria dell'impresa | 77 |
| 4. L'attivazione della procedura concorsuale | 81 |

CAPITOLO 4
LA RIDUZIONE DEL PERSONALE OPERATA
DA O.R.V. MANUFACTURING S.P.A.

| | |
|--|-----|
| 1. Stabilimenti e personale coinvolto nel piano di ristrutturazione industriale | 87 |
| 1.1 Il piano di ristrutturazione industriale sotteso alla proposta di concordato | 90 |
| 2. La riduzione del personale | 103 |
| 2.1 La procedura del 12 dicembre 2012 | 107 |
| 2.2 La procedura del 11 novembre 2013 | 116 |
| 2.3 La procedura del 18 febbraio 2014 | 116 |
| 2.4 La procedura del 14 aprile 2014 | 121 |

| | |
|------------------------------|-----|
| CONCLUSIONI | 131 |
|------------------------------|-----|

BIBLIOGRAFIA

| | |
|--|-----|
| Indice Autori | 133 |
| Indice sentenze | 135 |
| Documenti aziendali e sitografia | 138 |

| | |
|---------------------------|-----|
| ALLEGATI | 139 |
|---------------------------|-----|

Elenco delle figure

Fig. 1: Struttura del gruppo – società controllate da I.M.P.

Fig. 2: Struttura del gruppo – società controllate da O.R.V.

Fig. 3: Nuovo assetto produttivo previsto da piano di ristrutturazione industriale

Elenco delle tabelle

Tab. 1: Società del gruppo I.M.P. che intrattengono rapporti commerciali con O.R.V. Manufacturing

Tab. 2: Prospetto di Conto economico riclassificato

Tab. 3: Prospetto di Stato Patrimoniale riclassificato

Tab. 4: Riepilogo costi operativi previsti da piano di ristrutturazione industriale

Tab. 5: Conto Economico previsto da piano di ristrutturazione industriale

Tab. 6: Stato Patrimoniale previsto da piano di ristrutturazione industriale

Tab. 7: Flussi di cassa previsti da piano di ristrutturazione industriale

Tab. 8: Evoluzione dell'assetto occupazionale di O.R.V. Manufacturing

Tab. 9: Suddivisione interna del personale di O.R.V. Manufacturing al 12 dicembre 2012

Tab. 10: Prospetto di utile/perdita ante imposte del 2009 al 2011 di O.R.V. Manufacturing

Tab. 11: Suddivisione interna del personale di O.R.V. Manufacturing al 14 aprile 2014

PREMESSA

Il presente studio rappresenta il tentativo di analizzare, dal punto di vista pratico, una procedura di licenziamento collettivo. L'idea è quella di seguire l'iter complessivo dello svolgersi della procedura, dal sorgere dei presupposti economico-finanziari e/o strutturali che inducono l'impresa alla decisione di procedere alla riduzione collettiva di personale, alle comunicazioni di licenziamento vere e proprie, passando per le scelte intermedie e per il confronto con le associazioni sindacali dei lavoratori.

Il taglio della tesi, dunque, è prevalentemente pratico. Tuttavia, all'esame critico della fattispecie concreta presa in riferimento, si è ritenuto opportuno, se non necessario, per la migliore comprensione della vicenda, premettere una prima parte di natura teorico-dottrinale, nella quale sarà trattato l'istituto del licenziamento collettivo, nei suoi profili giuridici e nella sua evoluzione storica, alla luce dei relativi orientamenti giurisprudenziali, passati e recenti.

La regolamentazione in materia di licenziamenti collettivi trova origine negli Accordi Interconfederali sottoscritti negli anni '50 e '60 ed è stata a lunga basata su una nozione essenzialmente quali-quantitativa e su una forte connotazione "sindacale". Il successivo sviluppo normativo vede un momento centrale nell'approvazione della legge n. 223/1991, impianto normativo, questo, con il quale il legislatore nazionale da attuazione, non senza discrepanze, alla disciplina comunitaria in materia.¹ Ma un contributo di sicuro rilievo nella definizione dell'attuale assetto normativo deve essere, senza dubbio, riconosciuto alla giurisprudenza, oltre che alla dottrina:

¹ Segnatamente, Direttiva Cee 17 febbraio 1975, n. 129. «La direttiva 75/129 individuava due precipe caratteristiche dei licenziamenti collettivi: la non inerenza alla persona del lavoratore dei motivi di licenziamento; il numero, prestabilito dalla direttiva con riguardo a dati periodi di tempo, dei lavoratori coinvolti dal processo di riduzione del personale. Ancor più esattamente la direttiva escludeva alcune categorie di lavoratori (a termine, pubblici, equipaggi di navi, impiegati in attività cessate per decisione giudiziaria)» (ZILIO GRANDI G., *La nozione di licenziamento collettivo*, in *Diritto del lavoro* (diretto da CARINCI F.), vol. III, MISCIONE M. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, Utet, Torino, 1998, p. 416).

entrambe hanno di volta in volta posto in evidenza pregi e difetti della disciplina, sollecitando il legislatore ad intervenire per il miglioramento della stessa, anche in considerazione della delicatezza degli interessi coinvolti nelle vicende oggetto della disciplina medesima.

L'impresa scelta come oggetto di studio pratico di una procedura di riduzione del personale è *O.R.V. Manufacturing* azienda del gruppo I.M.P. Il gruppo I.M.P. è oggi tra i principali *player* attivi nel settore dei tessuti non tessuti, fondato nel 1949 come azienda produttrice di feltri e materassi ottenuti dalla lavorazione degli scarti provenienti dal settore tessile. Nel corso degli anni alle tradizionali lavorazioni si sono affiancate le produzioni di ovatte e feltri per i settori dell'abbigliamento, dell'arredamento e dell'auto. A partire dagli anni '80 in avanti, poi, il gruppo ha intrapreso iniziative edili ed infine, negli anni 2000, ha avviato le attività di lavorazione del PET riciclato.

In data 15 dicembre 2012, dopo un periodo di forte crisi, la O.R.V. Manufacturing, ha presentato al Tribunale di competenza una domanda di concordato preventivo "in continuità", così come definita dall'art.33 del D.L. 83/2012. In particolare, gli stabilimenti coinvolti in tale procedura concorsuale sono quelli di: Grantorto (dedicato alla produzione di ovatte per abbigliamento e arredamento, tessuto non tessuto "spunbond" per bitumazione, tessuto non tessuto "spunlaced" per spalmatura e tessuto non tessuto per termoacustica); Carmignano di Brenta (sede principale della società e sede produttiva di tessuto non tessuto per *automotive*, filtrazione, feltri auto); Fontaniva (dedicato alla produzione di fibre sintetiche in poliestere e polipropilene).

All'interno del piano di ristrutturazione industriale, presentato al Tribunale in allegato alla domanda, è stata pianificata la riorganizzazione del personale con un impatto su tutte le aree aziendali. Il suddetto piano prevedeva che il numero di dipendenti, 348 al 15 dicembre 2012, si attestasse a 155 unità (full time

equivalenti) a partire dal 28 febbraio 2013 tramite il ricorso ad ammortizzatori sociali disponibili per la società in procedura (Cigs o Cig in Deroga a zero ore nel periodo Marzo 2013 – Marzo 2016), per circa 200 dipendenti, e la successiva mobilità nel corso del 2016. Il piano prevedeva, inoltre, che la società accantonasse fondi per circa euro 3 milioni in previsione sia di costi in carico alla società legati alla gestione degli ammortizzatori sociali (pari a euro 2,9 milioni) sia costi di incentivo all'esodo per circa 200 dipendenti tra impiegati e operai.

Allo scopo di analizzare da vicino, nei suoi vari e complessi passaggi, la procedura di riduzione del personale di cui si è detto, e studiarne anche le ragioni economico-finanziarie a base della relativa decisione imprenditoriale di procedere al licenziamento collettivo, è stata chiesta all'impresa utile documentazione e, in particolare:

- bilanci civilistici degli ultimi 4 anni utili per inquadrare la situazione della società;
- “domanda di concordato” per l'ammissione alla procedura di concordato preventivo e piano di ristrutturazione industriale;
- riferimenti delle associazioni sindacali partecipanti all'iter dei licenziamenti collettivi;
- pratiche relative alla procedura dei licenziamenti collettivi di alcuni dipendenti, a campione.

L'esposizione della trattazione teorico-giuridico e l'analisi pratica della procedura di licenziamento collettivo di cui trattasi saranno completate da alcune breve conclusioni finali.

CAPITOLO 1

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

1.1 La nozione di licenziamento collettivo: il contributo della giurisprudenza e l'approdo alla legge n. 223/1991

Prima dell'intervento legislativo del 1991 che introduce un'analitica regolamentazione nel campo del licenziamento collettivo, la materia era sostanzialmente regolata per via giurisprudenziale e la fattispecie era in qualche modo desunta dalla sua esclusione dall'ambito di applicazione della normativa sul licenziamento individuale.

A causa dell'assenza di una norma positiva si era provveduto, già nell'immediato secondo dopoguerra ad una elaborazione della nozione di licenziamento collettivo di natura contrattuale negli Accordi Interconfederali². Con la stipula del primo Accordo Interconfederale, 7 agosto 1947 (volto a disciplinare, segnatamente, i licenziamenti nell'industria), viene per la prima volta messa in rilievo una separazione normativa tra licenziamento per riduzione del personale e licenziamento individuale. Le parti coinvolte nella definizione di tale Accordo sono: i rappresentanti della Confederazione dell'industria e i rappresentanti della CGIL.

In seguito, i licenziamenti per riduzione del personale hanno subito una modifica dell'Accordo del 20 dicembre 1950³ recepito con D.P.R. del 14 luglio 1960, n. 1019, in ordine al quale è stata ritenuta illegittima la previsione di un procedimento obbligatorio di conciliazione preventiva in sede sindacale⁴. Affermata, invece, l'efficacia *erga omnes* per le sole disposizioni di carattere

² Gli Accordi Interconfederali sono una delle modalità con cui si realizza la contrattazione collettiva. I soggetti coinvolti sono: da un lato le confederazioni sindacali dei lavoratori, e dall'altro i datori di lavoro. Il compito principale è la definizione di regole generali (principi e limiti) che interessano l'insieme dei lavoratori indipendentemente dal settore produttivo di appartenenza.

³ FAVALLI G., ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi*, Ipsoa, Milano, 2000, p. 21, evidenziano: «Tale accordo, venne poi sostituito da ulteriori due Accordi Interconfederali del 1950, regolanti l'uno la materia del licenziamento individuale, l'altro la materia del licenziamento collettivo e, per quest'ultimo, venne sostanzialmente prevista una procedura di consultazione fra imprese e sindacato dei lavoratori da concludersi con un tentativo di conciliazione volto soprattutto a verificare la possibilità di evitare la riduzione del personale e, subordinatamente, a identificare il numero dei lavoratori da licenziare».

⁴ Corte Cost. 8 febbraio 1966, n.8, in *Foro It.*, 1966, I, c. 201.

sostanziale riferite ai criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Il secondo Accordo di cui si diceva è quello Interconfederale del 5 maggio 1965, vincolante per i soli iscritti ai sindacati stipulanti, il quale riproduceva sostanzialmente gli stessi contenuti della precedente intesa⁵.

Tale Accordo identifica la fattispecie di licenziamento collettivo per riduzione del personale sulla base del mero criterio qualitativo, requisito causale, della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro accompagnato da un criterio numerico aperto e, più precisamente, senza previsione di un limite numerico specifico.

Il predetto Accordo prevedeva una procedura conciliativa volta a consentire la disamina in sede sindacale della decisione imprenditoriale di procedere al licenziamento collettivo.

Il datore di lavoro era tenuto a dare preventiva comunicazione del suo intendimento alle organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori, tramite la propria associazione territoriale, indicando i motivi, l'entità numerica dei lavoratori da licenziare e la data di attuazione dei licenziamenti; le organizzazioni sindacali dei lavoratori potevano chiedere un incontro allo scopo di esaminare i motivi della riduzione e le possibilità concrete di evitarle in tutto o in parte. Fallita la procedura o, comunque, scaduto il termine massimo previsto (25 giorni dalla comunicazione ai sindacati dei lavoratori), il datore di lavoro poteva dar corso ai licenziamenti in conformità ai criteri di scelta individuati nel citato accordo e da utilizzare in concorso tra loro. Tali criteri concernevano le esigenze tecniche produttive, l'anzianità di servizio i carichi di famiglia⁶.

L'art. 5 dell'Accordo stabiliva, poi, che i lavoratori licenziati per riduzione del personale avessero diritto ad essere riassunti presso la stessa azienda nel caso che quest'ultima avesse proceduto, entro un anno, a nuove assunzioni nelle mansioni e specialità proprie dei

⁵ Cfr. GENOVIVA P., *I licenziamenti*, Utet, Torino, 1988, p. 198 s.

⁶ La giurisprudenza ha assunto un orientamento diverso rispetto alle prime interpretazioni nelle quali si riteneva che tali criteri dovevano essere osservati rispettando l'ordine di priorità rigorosamente stabilito ed assegnando, quindi, una prevalenza al criterio economico su quei criteri di natura sociale. Il successivo e prevalente orientamento, invece, ha ritenuto di poter esonerare il datore di lavoro dal rispetto di tale rigida sequenza, impiegando i criteri di scelta attraverso una valutazione più globale di quest'ultimi (cfr. Cass. 13.2.1990, n. 1039, in *MGL*, 1990, 44; Cass. 14.3.1992, n. 3167, in *MFI*, 1992; Cass. 6.7.1990, n.7105, in *RGL*, 1990, II, p. 440).

lavoratori già licenziati. In tal caso, la riassunzione doveva avvenire con i criteri obiettivi di precedenza inversi rispetto a quelli in base ai quali furono eseguiti i licenziamenti. L'ambito di applicazione soggettivo dell'accordo in questione fa riferimento soltanto alle imprese industriali che occupavano più di 25 dipendenti, mentre per quelle che occupavano da 10 a 25 dipendenti era previsto unicamente un esame conciliativo tra la direzione ed il delegato del personale⁷.

Un anno dopo l'entrata in vigore dell'ultimo Accordo fu emanata la L. 604/1966.

La disciplina normativa pone subito in evidenza, mettendo un punto fermo alla giurisprudenza del tempo, il principio della necessaria giustificazione formale della motivazione da parte del datore di lavoro a favore del lavoratore. Tale principio si ritenne necessario per garantire una chiara conoscenza della ragione del licenziamento ai fini di un eventuale successivo giudizio d'impugnazione.

Un aspetto importante messo in rilievo dalla norma in parola, è l'introduzione di una nuova nozione di licenziamento individuale basata su una motivazione di tipo soggettivo: licenziamento per giusta causa e licenziamento per giustificato motivo soggettivo, quanto di tipo oggettivo: licenziamento per giustificato motivo oggettivo⁸.

L'art 11, comma 2, come modificato dall'art. 2, comma 2, della legge 108/1990⁹ sancisce l'esclusione dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale dalle disposizioni dalla stessa dettate¹⁰, realizzando due significative conseguenze: da un lato lascia la disciplina del licenziamento alla regolamentazione pattizia di cui agli

⁷ Cfr. GALANTINO L., BASENGHI F., *La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi: commentario alle leggi 15 luglio 1966, n° 604 e 11 maggio 1990, n° 108*, Giappichelli, Torino, 1993, p. 171.

⁸ L'art. 3 della l. n. 604/66 recita: «Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa».

⁹ L'art. 11 L. 604/1966 così recita: «Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo».

¹⁰ Cass. 17.5.1985, n. 3034, in *RGL*, 1986, II, p. 61, individua il vuoto di regolamentazione in materia di licenziamento collettivo per riduzione del personale determinato dalla norma (art.11, co. 2, L. 604/1966) che pur riconoscendo implicitamente la categoria dei licenziamenti collettivi si astiene totalmente nel prevedere in alcun modo una definizione della fattispecie.

Accordi Interconfederali del 20 dicembre 1950 e 5 maggio 1965, così generando un vuoto normativo; dall'altro lato si viene a creare un problema di compatibilità con le Direttive Comunitarie in materia.

Dottrina e giurisprudenza colmeranno il vuoto normativo grazie a due orientamenti interpretativi. L'orientamento maggiormente riconosciuto, sia in dottrina che in giurisprudenza, proponeva una lettura correttiva dell'art. 11 L. 604/1966 coordinato con l'art. 3 della medesima legge che disciplina l'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo¹¹. Tale orientamento riconosceva la presenza di molti elementi in comune tra il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e il licenziamento collettivo per riduzione del personale, dato l'equivalente requisito causale tra le due fattispecie. Grazie alla lettura coordinata delle due norme sopra riportate si poté costituire una terza ipotesi di licenziamento per giustificato motivo e come tale sarebbe stato ricondotto ad uguale valutazione e sottoposto al medesimo controllo congiunto.

Un diverso minoritario orientamento, invece, ha cercato di muoversi verso un'interpretazione più letterale della norma, riconoscendo la sussistenza giuridica di una fattispecie di recesso ontologicamente autonoma¹², guardando con favore alla disciplina pattizia degli Accordi Interconfederali sui licenziamenti per riduzione del personale.

Il vuoto di regolamentazione lasciato dalla L. 604/1966 avrebbe, inoltre, come detto, posto problemi di compatibilità con la normativa comunitaria e, segnatamente, con la direttiva n. 129/1975 in materia di tutela dei diritti dei lavoratori eventualmente coinvolti in una crisi di impresa. A livello comunitario la definizione in tema di licenziamento collettivo per riduzione del personale aveva l'obiettivo di allineare la legislazione dei vari Stati membri grazie

¹¹ Cfr. Cass. 27.3.1986, n.2197, in *LPO*, 1986, n. 2217; Cass. S.U. 18.10.1982, n. 5396, in *FI*, I, 1983, I, c. 1337; Cass. S.U. 27.2.1979, n. 1270, in *FI*, 1979, I, c. 605.

¹² Cfr. Cass. 8.7.1982, n. 4050, in *NGL*, 1983, p. 2; Cass. 14.12.1982, n. 6897, in *Mass. Foro It.*, 1982; Cass. 8.3.1988, n. 2215, in *Mass. Foro It.*, 1988. Tutte le sentenze riportate individuano come connotati essenziali, ai fini del riconoscimento della fattispecie di licenziamento di natura collettiva per riduzione del personale, l'insindacabilità della scelta imprenditoriale, la presenza di una pluralità di lavoratori coinvolti nel provvedimento di risoluzione del rapporto, la sussistenza del requisito causale (riduzione o trasformazione di attività o di lavoro), l'espletamento preventivo delle procedure di consultazione sindacale e per quanto concerne gli effetti, la sola risarcibilità dei danni derivanti dalla violazione dei criteri di scelta.

all'individuazione di uguali garanzie, riconoscendo comunque in capo ai medesimi singoli Stati membri la possibilità di prevedere norme nazionali più favorevoli. Lo scopo era quello, sia di favorire uno sviluppo sociale equilibrato della Comunità, sia di impedire che eventuali disparità di trattamento presenti tra gli Stati comunitari potessero alterare le condizioni di concorrenza tra le imprese che si interfacciano nel mercato comune.

La direttiva Europea n. 129/1975 non è mai stata recepita dall'Italia sino all'emanazione della L. 223/1991. Nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore di quest'ultima e la pubblicazione della direttiva, lo Stato Italiano è stato condannato per inadempienza dalla Corte di Giustizia della Comunità Europea ben due volte¹³.

Con l'emanazione della L. 223/1991 il legislatore ha voluto colmare la lacuna del sistema italiano ed avvicinarsi il più possibile all'ordinamento comunitario¹⁴. Si passa, quindi, da una mera definizione interpretativa, data dalla dottrina e dalla giurisprudenza, ad una fattispecie legale tipizzata.

Il suddetto impianto normativo, tuttavia, non limita il proprio campo d'azione ai soli licenziamenti collettivi, ma va oltre, inserendoli al centro di un complesso sistema di gestione delle eccedenze di personale: si pensi, ad esempio, alle riconsiderazioni fatte dalla predetta disciplina in materia di mobilità quale ulteriore effetto pubblicistico del licenziamento collettivo e, ancora, il riconoscimento di diritti di informazione e negoziazione in capo al sindacato da esercitare nell'ambito della procedura dei licenziamenti collettivi.

La normativa di cui trattasi, inoltre, conferma l'importanza della tecnica di procedimentalizzazione dei poteri del datore di lavoro, sia

¹³ Sentenza 8 giugno 1982, in *Foro It.*, 1982, IV, p. 353 e sentenza 6 novembre 1985, *Ibidem*, 1986, IV, p. 109. È possibile osservare come le argomentazioni portate in sede di autodifesa dal Governo Italiano volsero al fatto che l'ordinamento già garantiva il perseguimento degli obiettivi preposti dalla direttiva comunitaria con riferimento all'atteggiamento dei poteri dello Stato relativamente ai problemi economici e sociali dei lavoratori. La stessa Corte di Giustizia Europea affermò che alla direttiva non dovesse essere riconosciuta una efficacia orizzontale, impedendo così l'applicabilità immediata e diretta nei rapporti interprivati della disciplina europea nell'ordinamento italiano.

¹⁴ FAVALLI G., ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi*, cit., p. 21, evidenziano bene le relative problematiche: «Sotto un profilo più interpretativo ed applicativo della direttiva si possono, inoltre, rilevare alcuni problemi definitori che hanno creato non pochi problemi. Se ne richiamano alcuni a titolo indicativo: il concetto di "stabilimento" espresso dalla direttiva, tradotto nel nostro ordinamento col termine di "impresa"; il riferimento della sfera di applicazione della normativa ai soli "imprenditori", a fronte del riferimento del riferimento della direttiva ai "datori di lavoro"; e infine, in tema di motivi di licenziamento, a fronte dell'ampio concetto della direttiva a "uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore", si ha nella traduzione nel nostro ordinamento la semplice dizione di "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro».

mediante una prevalente previsione di natura procedimentale, sia mediante una forte attenzione sugli effetti delle violazioni delle regole procedurali e formali oltre che dai criteri di scelta.

La L. 223/1991 conferma, infine, l'insindacabilità delle scelte economico-organizzative dell'imprenditore *ex art 41 Cost.*, riconoscendo in capo al datore di lavoro il potere di assumere decisioni di ridimensionamento dell'organico al fine di ottimizzare il rapporto tra fattore lavoro e gli altri fattori della produzione, precludendo al giudice ogni indagine sull'opportunità delle scelte da lui sostenute. Tale potere riconosciuto, dalla Costituzione, al datore di lavoro non è tuttavia assoluto, perché sottoposto ad alcuni vincoli di natura procedurale ed economica volti ad escludere che l'esercizio della libertà di iniziativa economica avvenga in contrasto con l'utilità sociale, come previsto al comma 2 dell'art. 41 Cost.¹⁵.

1.2 La nozione di licenziamento collettivo art. 24

Come sopra è cenno, dopo le numerose censure e le condanne da parte della Corte di Giustizia della Comunità Europea con la legge 23 luglio 1991, n. 223 l'ordinamento italiano riorganizza, dunque, l'intero assetto normativo relativo alla materia della cassa integrazione, della mobilità, del trattamento di disoccupazione e dell'avviamento al lavoro. Tale provvedimento normativo permette sia di dare attuazione alle Direttive Europee in materia di mercato del lavoro, sia di risolvere i problemi di diritto positivo legati alla mancanza di una nozione legale di licenziamento collettivo per riduzione del personale.

¹⁵ Art. 41 Cost. "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali."

L'art. 24 della L. 223/1991 recita: «Le disposizioni di cui all'art. 4, commi da 2 a 12, e all'art. 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione». Sebbene la definizione di cui all'art. 24 L. 223/1991 non sembra distaccarsi tanto da quella contenuta nell'Accordo del 1965 sotto il profilo del requisito causale, seppure modifica profondamente la concezione di fondo dell'intera materia¹⁶.

Deve osservarsi che le norme in materia di licenziamento collettivo per riduzione del personale non hanno efficacia retroattiva¹⁷: se ne deduce, pertanto, che le disposizioni di cui all'art. 24 L. 223/1991 sono inapplicabili ai licenziamenti comunicati prima dell'entrata in vigore, anche se non ancora efficaci, in caso di sospensione del rapporto¹⁸.

La fattispecie di licenziamento collettivo, dettata dal primo comma della suddetta legge, si compone di due elementi diversamente caratterizzanti. Un primo elemento prettamente qualitativo, consistente nel presupposto "causale" della riduzione di personale, riconducibile alle ragioni giustificatrici (riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ovvero cessazione di attività). A tal proposito è possibile osservare come la formulazione legale del suddetto requisito espressa nella L. 223/1991 metta in luce un'enunciazione

¹⁶ Cfr. D'ANTONA M., *Riduzioni di personale e licenziamenti: la rivoluzione copernicana della legge 223/91*, in *FI*, 1993, I, c. 2027, secondo cui la nozione fornita dall'art. 24 L. 223/91 comporta non solo una reale ed effettiva autonomia della materia del licenziamento collettivo per riduzione del personale rispetto alla disciplina di cui all'art. 3 L. 604/66, ma anche il superamento della diversità ontologica del recesso collettivo da quello individuale inteso nel riconoscimento di una differente disciplina in capo alle due fattispecie.

¹⁷ Art. 24, ultimo comma, L. 223/1991 recita: "Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge".

¹⁸ Cfr. DE LUCA M., *Campo di applicazione delle "tutele" e giustificazione dei licenziamenti*, in *FI*, 1990, V, c. 354.

più restrittiva rispetto a quella prevista nella Direttiva Comunitaria¹⁹. Un secondo elemento di natura numerico-quantitativo è riferito, da una parte, alla soglia dimensionale cioè alla capacità occupazionale dell'impresa (più di 15 dipendenti), e dall'altra, agli aspetti numerici, spazio-temporali e territoriali necessari per configurare la fattispecie di licenziamento collettivo (almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in una o più unità produttive nel territorio di una stessa provincia). La previsione di cui alla L. 223/1991 può, dunque, dirsi migliorativa rispetto al contenuto della Direttiva Comunitaria, considerando che quest'ultima si riferisce ai datori di lavoro con almeno 20 dipendenti, inserendoli in un rapporto tra il numero dei licenziamenti e l'arco temporale considerato più restrittivo rispetto a quello adottato dal legislatore italiano²⁰. L'intervento legislativo, sebbene riconosciuto come un intervento di riforma, riscontrò varie criticità sia in riferimento alla complessità della nozione, la quale lasciava intendere l'esistenza di diverse figure di licenziamento collettivo, sia in riferimento alla procedura, ai criteri di scelta e al sistema sanzionatorio.

1.2.1 Le cause integrabili: riduzione del personale, riduzione-trasformazione e cessazione d'attività

Nonostante l'introduzione della figura normativa di licenziamento collettivo in dottrina e giurisprudenza si è rinnovato il dibattito alimentato, appunto, dall'inadeguatezza della definizione, specie nell'individuazione delle ragioni che legittimano la risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare, le due questioni di maggiore problematicità sono quelle dell'esatta definizione del requisito

¹⁹ La Direttiva comunitaria in materia, nel definire il requisito causale della fattispecie di licenziamento collettivo per riduzione del personale, considera ogni licenziamento effettuato «per motivi non inerenti alla persona del lavoratore».

²⁰ Cfr. GALANTINO L., *Diritto del lavoro*, III ed., Giappichelli, Torino, p. 434.

causale richiesto dall'art. 24 e della necessità o meno dell'esistenza di una causale del recesso collettivo.

La norma, nel formulare l'elemento qualitativo della fattispecie di licenziamento collettivo, offre una definizione ampia che ricomprende tutte le ragionevoli scelte organizzativo-produttive del datore di lavoro a prescindere dall'esistenza di una vera e propria crisi e consentono a quest'ultimo di procedere liberamente a modifiche delle dimensioni occupazionali dell'impresa, esclusa l'ipotesi legata al rendimento o all'idoneità fisica o professionale del singolo prestatore di lavoro, che rientrano nella sfera di pertinenza del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.²¹

Inoltre, il legislatore ha inteso non delimitare il campo di applicabilità della disciplina di merito ai soli casi di riduzione dell'attività produttiva. Sul punto, diversi i conseguenti orientamenti giurisprudenziali²².

Un primo orientamento in merito alla ricostruzione normativa relativa al licenziamento collettivo presuppone che l'impresa si trovi in situazione di stabile e non transitoria contrazione dell'attività produttiva con susseguente rapporto di causa ed effetto tra le diverse esigenze aziendali e la necessaria riduzione del personale in esubero²³. Tale orientamento riconosce illegittimo il licenziamento di forza lavoro qualora, in seguito ad una pluralità di licenziamenti, l'impresa preveda l'assunzione di nuovi collaboratori per sostituire quelli espulsi oppure faccia ricorso al lavoro straordinario con un'intensità tale da poter dimostrare che i lavoratori precedentemente espulsi avrebbero potuto conservare il loro posto di lavoro²⁴.

Altro orientamento giurisprudenziale ritiene che non esista sul piano causale (motivi attinenti all'organizzazione di lavoro) una differenza ontologica tra licenziamento collettivo e licenziamento per

²¹ È possibile ricordare che il requisito causale espresso dall'art. 24 L. 223/1991 riproduce l'identica formula utilizzata in sede di definizione di licenziamento collettivo negli Accordi Interconfederali del 1950 e del 1965.

²² Cfr. *ex multis* Cass. 16.12.1988, n. 6882, in *Foro it.*, 1990, I, c. 969.

²³ Cfr. Cass. 24.11.1997, n. 11731, in *RFI*, 1997.

²⁴ Cfr. Cass. 9.6.1993, n. 6418, in *MGL*, 1993, p. 484; Cass. 26.6.1999, n. 667, in *RCDL*, 1999, p. 883; Cass. 18.11.1997, n. 11465, in *RIDL*, 1998, II, p. 627.

giustificato motivo oggettivo, identificando la differenza tra le due fattispecie solo sul criterio numerico (per il numero dei licenziamenti richiesti dal progettato ridimensionamento)²⁵. Grazie a tale ricostruzione la dottrina ha ritenuto che la riduzione o trasformazione di attività o lavoro rientrano nelle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa valutando quindi le cause del licenziamento collettivo alla stregua dell'art. 3, L. 604/1966. Inoltre, vengono meno i dubbi sul fatto che la norma che definisce la fattispecie di licenziamento collettivo ricomprenda sia la riduzione strutturale, riferita all'eliminazione di elementi materiali dell'impresa, sia quelle che incidono sull'attività produttiva riducendone il volume, sia quelle riduzioni che riguardano esclusivamente un ridimensionamento dell'elemento personale cioè della forza lavoro.

La giurisprudenza, pressoché unanime, afferma che ai fini della configurabilità di un licenziamento collettivo «occorra una riduzione non temporanea dell'attività produttiva ovvero, alternativamente, una trasformazione strutturale dell'impresa che comporti riduzione di uffici, reparti, lavorazioni purché ciò determini una contrazione della forza lavoro, atteso che in entrambi i casi i licenziamenti siano ricollegabili ad una scelta di carattere dimensionale dell'imprenditore»²⁶.

La giurisprudenza maggioritaria è consolidata nel ritenere che il licenziamento sia ancorato su una reale ed effettiva presenza di una giustificazione causale. Le ragioni di questo vertono su tre pilastri: serietà, attualità e stabilità, nel senso che le esigenze organizzative datoriali devono essere riconducibili a circostanze esistenti al momento del recesso per non rischiare di cadere su motivazioni precostituite dal datore di lavoro per mascherare ragioni di licenziamenti discriminatori o illeciti.

²⁵ Per questa impostazione v., ad esempio, Cass. 12.10.1999, n. 11455 in *Giust. Civ. mass.*, 1999, p. 2108; Cass. 26.4.1996, n. 3896. In senso difforme Cass. 18.11.1997, n. 11464 in *Or. Giur.lav.*, 1998, p. 398.

²⁶ Cfr. Cass. 21.10.1999, n. 11794 in *Dir. prat. lav.*, 2000, 8, p. 645. In senso conforme Cass. 19.4.2003, n. 6385, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2003, 4, p. 884; Cass. 7.11.1998, n. 1125, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, p. 82; Cass. 26.4.1996, n. 3896, in *Mass. Giur. Lav.*, 1996, p. 603; Cass. 29.1.1994, n. 895, in *Foro it. Rep.*, 1994, 1239, n. 1255; Cass. 27.4.1992, n. 5010, in *Mass. Giur. Lav.*, 1992, p. 385.

Un'interpretazione letterale dell'articolo 24 L. 223/1991 porta a pensare che la fattispecie ivi enucleata possa restare indipendente rispetto a quella della "trasformazione di attività e/o di lavoro", considerando quest'ultimo ovvero la trasformazione di lavoro come licenziamento per sostituzione. Questa tesi appare, tuttavia, in contrasto con quanto affermato dalla giurisprudenza, la quale rivolgeva alcune preoccupazioni nell'ipotesi che il licenziamento collettivo servisse a mascherare risoluzioni del rapporto legate alla personalità complessiva del lavoratore, fino a giungere alla possibilità di modificare completamente la forza lavoro occupata (una "trasformazione" della composizione qualitativa del "lavoro" aziendale).

Nella norma non viene in ogni caso citato il licenziamento da parte di una impresa che si trova in situazione di crisi: ciò si rivela di fatto una sorta di garanzia per l'applicazione del licenziamento per riduzione del personale in situazioni di riconversione, ristrutturazione e trasformazione di un'impresa economicamente sana e di conseguenza fuori dallo stato di crisi.

La disciplina di cui trattasi concerne anche aziende ammesse al fallimento o ad eventuali procedure concorsuali, ma solo qualora ci sia un'impossibilità continuativa dell'attività dell'impresa o comunque una tutela parziale dei livelli occupazionali che si ritrovano all'interno della stessa²⁷.

L'articolo 24 L. 223/1991, al secondo comma, estende espressamente la disciplina del licenziamento per riduzione del personale anche al caso di cessazione dell'attività aziendale da parte di imprese con più di 15 dipendenti presenti nell'organico aziendale. In effetti, la norma non qualifica espressamente tale licenziamento come collettivo per riduzione del personale, ma si limita ad individuare la normativa applicabile con un'assimilazione di disciplina che presuppone la ovvia distinzione tra "riduzione o

²⁷ Cfr. Cass. 20.1.1984, n.512, in *L80*, 1984, p. 1205.

trasformazione di attività o di lavoro”, da una parte, e “cessazione totale dell’attività”, dall’altra²⁸.

A tal proposito, molteplici i dubbi in dottrina in ordine alla cessazione di attività che sia susseguita da decisioni datoriali o cessazioni verificate per *factum principis*.

Alcune interpretazioni giurisprudenziali, in generale, hanno riconosciuto la possibilità di equiparazione della suddetta disciplina alla fattispecie di licenziamento per riduzione del personale, nell’ipotesi di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro. Si è ritenuto che l’utilizzazione dell’art. 24 al fine di determinare il requisito causale, ovvero di controllo della giustificazione, sia una forzatura. Nella casistica sancita dall’art. 24 comma 2 tale controllo non sarebbe previsto, né in merito alla veridicità del fatto in sé, né tantomeno alla scelta datoriale di porre fine alla propria attività. La tesi che si fonda su tale approccio considera la fattispecie di cui all’art. 24 una semplice linea di demarcazione dell’applicabilità di una disciplina specifica e per molti aspetti alternativa a quella di altri istituti.

Altro tema affrontato dalla giurisprudenza è se sia possibile ricondurre, alla fattispecie di licenziamento collettivo, anche l’ipotesi della soppressione di posti per riorganizzazione del lavoro con redistribuzione delle mansioni dei soggetti licenziati ad altri lavoratori. Un primo filone di pensiero sostiene che tale casistica sia riconducibile al licenziamento plurimo per giustificato motivo oggettivo dato che l’ipotesi implicante si basa su una scelta gestionale concernente distinte posizioni di lavoro²⁹. Un secondo approccio ritiene, invece, che il recesso in parola si possa ricondurre all’interno del requisito causale (riduzione attuata con la sola riduzione del personale) disciplinato all’art. 24 L. 223/1991³⁰.

Un caso escluso dalla fattispecie di licenziamento per riduzione del personale è il recesso dovuto al trasferimento di azienda o di una

²⁸ Occorre precisare che la cessazione dell’attività non può essere intesa come cessazione dell’attività di uno stabilimento, ma come cessazione dell’attività dell’impresa in maniera totale, salvo richiesta dovuta a decisione dell’autorità giudiziaria.

²⁹ Cfr. Cass. 29.1.1993, n. 1115, in *MGL*, 1993, p. 165; Cass. 9.3.1995, n. 2785, in *MGL*, 1995, p. 437.

³⁰ Cfr. Cass. 21.7.1992, n. 8768, in *NGL*, 1993, p. 123; Cass. 26.4.1996, n. 3896, in *MGL*, 1996, p. 603; Cass. 27.4.1992, n. 5010, in *MGL*, 1992, p. 385; Pret. Bergamo 1.6.1993, in *DPL*, 1993, p. 3230.

parte di essa, ad eccezione di quei licenziamenti intimati prima della cessazione, purché retti da una causa autonoma rispetto al trasferimento³¹. Tale ipotesi di esclusione in materia di licenziamento collettivo si trova in linea con la *ratio* della norma di cui all'art. 47, comma 4, L. 428/1990 in materia di tutela nei confronti dei lavoratori, secondo cui vi è nullità della riduzione del personale effettuata dall'alienante cui segua la riassunzione da parte dell'acquirente, al fine di aggirare, con tale manovra, la continuità dei rapporti di lavoro che è la normale conseguenza del trasferimento.

Come più sopra anticipato, l'autonomia riconosciuta al requisito causale "trasformazione di attività", previsto nella nozione di licenziamento per riduzione del personale art. 24 L. 223/1991 ha permesso di ricondurre i c.d. licenziamenti tecnologici³² alla fattispecie dei licenziamenti collettivi. La giurisprudenza, prima dell'entrata in vigore della L. 223/1991, aveva sostenuto che i recessi causati da innovazioni tecnologiche dovessero essere considerati come recessi per giustificato motivo oggettivo.

L'eventuale riconciliazione, tra il licenziamento da innovazioni tecnologiche e il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, era già stata esternata nelle previsioni dell'art 2, comma 4, degli Accordi Interconfederali del 1965, che istituiva un collegamento tra l'evento tecnologico e il licenziamento per riduzione del personale. Così come pure nella L. 604/1966, nella parte in cui sancisce che l'innovazione tecnologica rappresenti una delle ragioni oggettive che determinano modifica dell'attività produttiva, dell'organizzazione e funzionamento del lavoro. In conseguenza, poi, dell'entrata in vigore della L. 233/1991 la giurisprudenza ha potuto rendere applicabile il suddetto approccio alle ipotesi di licenziamento per riduzione del personale in senso esteso, ovvero sia per ragioni meramente congiunturali che per trasformazione e

³¹ Cfr. Cass. 1.3.1985, n. 9462, in *NGL*, 1992, p. 269.

³² Con il termine innovazioni tecnologiche si intende quel complesso di modifiche aziendali introdotte attraverso macchine ed apparecchiature tecnologicamente avanzate e finalizzate all'efficientamento o al raggiungimento di più alti standard sia qualitativi che quantitativi di produzione e di flessibilità, di risparmio del lavoro e di miglioramento della qualità di vita di lavoro.

ristrutturazione. In aggiunta è previsto che la stessa ipotesi dell'innovazione tecnologica ricomprenda anche il caso del mutamento degli impianti, qualora esso renda inoccupabile, per ragioni di impossibile riconversione professionale, parte del personale dipendente.

Il legislatore, nella prospettiva di porre un rimedio all'eventuale tentativo da parte dell'imprenditore di defalcare taluni licenziamenti dall'inclusione alla fattispecie di licenziamento collettivo, ha sancito una norma cosiddetta di chiusura al comma 1, dell'art. 24 L. 223/1991. Tale norma di chiusura prevede che risultino comunque collettivi e pertanto soggetti alla relativa disciplina tutti i recessi compiuti nell'arco di 120 giorni riconducibili alla medesima causa dimissoria collettiva.

1.2.2 L'ambito di applicazione soggettivo e il requisito oggettivo

L'ambito di applicazione dei soggetti datori di lavoro cui è riconducibile la fattispecie di licenziamento collettivo per riduzione del personale, art. 24 L. 223/1991 fa riferimento ad "imprese che occupino più di 15 dipendenti".

La questione postasi, sin dall'entrata in vigore della suddetta norma, attiene al significato da attribuire al sostantivo "imprese", utilizzato dal legislatore. Ovviamente si diede per scontata l'applicabilità della disciplina ai datori di lavoro definiti imprenditori. Vennero a configurarsi due filoni di pensiero: il primo che interpretava il termine "imprese" in senso stretto e letterale con conseguente esclusione dal campo di applicazione dei datori di lavoro non imprenditori; altra corrente di pensiero riconosceva una interpretazione estensiva al campo di applicazione includendo anche gli enti pubblici non economici.

La dottrina prevalente sembrava aderire all'interpretazione restrittiva, escludendo i datori di lavoro non imprenditori dall'applicazione della norma³³.

Altri, tuttavia, hanno seguito un'interpretazione più estensiva della norma in esame riconoscendone l'applicabilità ai datori di lavoro non imprenditori, richiamando la Direttiva Comunitaria n. 129 del 17 febbraio 1975 la quale all'art.1, lett. a, usa il termine generale di "datore di lavoro". Il richiamo alla Direttiva è stato ritenuto importante al fine di precisare che la disciplina della riduzione del personale non è incompatibile con le caratteristiche aziendali di un datore non imprenditore, comprese le organizzazioni di tendenza³⁴.

Il suddetto dibattito dottrinale si è esaurito in seguito all'entrata in vigore del D. Lgs. n.110 dell'8 aprile 2004 che ha modificato ed integrato la disciplina dell'art. 24 della L. 223. Nello specifico sono stati inseriti altri 3 commi e modificato il preesistente comma 2. Si è giunti così ad un'estensione dell'ambito di applicazione in materia di licenziamento collettivo assimilando anche la figura dei datori di lavoro non imprenditori. E' opportuno rilevare, sotto un diverso profilo, che la fattispecie di licenziamento collettivo è stata ulteriormente modificata dalla legge 19 luglio 1993 n. 236, che all'art. 8, comma 2, ha esteso l'applicazione degli art. 1, 4 e 24 ai soci lavoratori di cooperative di cui alla L. 142/2001.

Il comma quarto dell'art. 24 L. 223/1991 dispone una tassativa elencazione delle fattispecie escluse: scadenza dei rapporti di lavoro a termine, fine lavoro nelle costruzioni edili³⁵ ed attività stagionali o saltuarie. Alle suddette fattispecie devono pertanto essere applicati l'art. 18 L. 300/1970 e la disciplina dettata dalla L. 604/1966.

La prima causa di esclusione si riferisce alla scadenza dei rapporti di lavoro a tempo determinato, trovando corrispondenza nell'art. 1

³³ Cfr. CARABELLI U., *I licenziamenti per riduzione di personale*, in *DLRI*, 1994, I, p. 237; VALLEBONA A., *Il licenziamento collettivo per riduzione del personale*, in *MGL*, p. 1992, p. 430; NAPOLETANO D., *I licenziamenti collettivi: la fattispecie*, in *RCDL*, 1994, p. 250 ss.

³⁴ Cfr. GALANTINO L., BASENGHI F., *La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi: commentario alle leggi 15 luglio 1966, n° 604 e 11 maggio 1990, n° 108*, Giappichelli, Torino, 1993, p. 192.

³⁵ La Cassazione ha avuto modo di affermare che con il termine "fine lavoro nella costruzione edile" si deve intendere la consumazione di una fase del lavoro in relazione all'esecuzione dei quali i lavoratori erano stati assunti per le loro competenze professionali, conseguendone il venir meno dell'utilità dell'apporto degli stessi; oltre, ovviamente ai casi di compimento dell'opera o cessazione dell'attività d'impresa (cfr. Cass.6.2.2008, n. 2782, in *GCM*, 2000, p. 1377; Cass. 26.9.1998, n. 9657, in *RIDL*, 1997, II, p. 407).

comma 2, Dir. 98/59; fanno eccezione quei casi in cui i rapporti di lavoro a termine siano ancora pendenti al momento della notificazione del licenziamento. Con l'espressione rapporto di lavoro a tempo determinato si intende la totalità dei rapporti per i quali sia annesso un termine, compresi il periodo di prova e il contratto di inserimento³⁶.

Sono rinvenibili due differenti interpretazioni in merito alla causa di esclusione in parola. Secondo la prima la norma comunitaria lascerebbe spazio per ritenere i contratti a termine esclusi tout court dall'applicazione della L. 223/1991. La seconda afferma, invece, l'applicabilità della disciplina qualora tali contratti siano ancora in corso di svolgimento. Molteplici sono i dati normativi contenuti nella L. 223/1991 a favore della seconda interpretazione. Anzitutto, il mancato richiamo dell'art. 24 al quarto comma dell'art. 4, il quale esclude l'applicabilità dello stesso articolo 4 ai contratti in questione; il limite temporale di 120 giorni in accordo con la durata dei contratti a termine; e, infine, la previsione dell'art. 16 che, escludendo i lavoratori in possesso di tali contratti dal diritto a percepire l'indennità di mobilità, indirettamente ne riconosce la licenziabilità.

In merito alla seconda fattispecie di esclusione, la sua *ratio* può individuarsi nel fisiologico andamento ciclico dell'attività dell'edilizia, la quale si caratterizza per il susseguirsi di lavori che richiedono differenti specializzazioni, comportando l'affiancamento ad un nucleo stabile di dipendenti, dei lavoratori utili al compimento di singole fasi di lavoro.

La posizione della giurisprudenza è quella dell'applicabilità della disciplina dei licenziamenti individuali³⁷ esclusivamente, però, ai lavoratori assunti per una commessa determinata e che abbiano concluso le lavorazioni relative alla loro specializzazione. Ecco allora configurato un nesso obiettivo tra la persona del lavoratore da licenziare e il motivo di recesso, per cui ci si trova di fronte ad un'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo con

³⁶ Cfr. NAPOLETANO D., *I licenziamenti collettivi: la fattispecie*, in *RCDL*, 1994, cit., p. 250.

³⁷ Cfr. Cass. 8.8.1989, n. 3647, in *Foro it. Rep.*, voce Lavoro (rapporto), 1989, 1954, c. 1780.

conseguente onere a carico del datore di lavoro di dimostrare di non poter utilizzare tali lavoratori in altri cantieri. La Cassazione, infatti, ha ritenuto legittimo per ragioni organizzative il licenziamento di lavoratori edili per chiusura del cantiere cui sono addetti soltanto quando l'imprenditore sia in grado di provare di non poter utilmente impiegare tali dipendenti in altre attività; precisando che la chiusura di un cantiere non configura di per sé un giustificato motivo di licenziamento³⁸.

Si riconosce in capo all'ipotesi di attività edile la presenza di due requisiti: da un lato uno di natura soggettiva dove l'impresa deve essere riconducibile al settore edile, dall'altro lato uno di natura oggettiva riferendosi sia all'ultimazione della commessa o del cantiere, sia all'esaurirsi graduale di una singola fase intermedia.

Infine, l'ultima esclusione riguarda le attività stagionali o saltuarie. Il punto critico attiene all'assimilazione o meno delle attività sopra menzionate con l'ipotesi di termine prevista dalla L. 230/1962. La giurisprudenza riconosce un'interpretazione restrittiva di tali attività non facendovi rientrare la prevedibilità, sin dall'inizio, del naturale esaurimento delle esigenze datoriali, escludendone una tale assimilazione³⁹. Viene posto in capo al datore di lavoro l'onere di provare che dopo il licenziamento del personale assunto per un determinato periodo di tempo, è cessata ogni lavorazione.

Rientrano, altresì, nell'ambito di applicazione della disciplina dell'art. 24: le imprese che amministrano servizi di pulizia in appalto; le imprese di navigazione, sia marittima che aerea; le imprese artigiane (aventi almeno 16 dipendenti), e le imprese sottoposte, per quanto concerne i rapporti di lavoro, ad una disciplina in parte pubblicistica, ad esempio le imprese esattoriali.

Analizzato l'ambito di applicazione soggettivo del licenziamento collettivo di seguito una disamina del requisito oggettivo.

Si è detto che il Legislatore, con l'art. 24 L. 223/1991, ha introdotto degli elementi quantitativi: numero minimo di 15 dipendenti occupati

³⁸ Cfr. Cass. 1.2.2000, n. 1117, in *MGL*, 2000, p. 383; Cass. 18.5.1989, n. 2364, in *MGL*, 2000, p. 383; Cass. 22.6.2000, n. 8506, in *GCM*, 2000, p. 1377.

³⁹ Cfr. Trib. Napoli 24.1.1994, in *NGL*, 1994, p. 781; Trib. Milano 20.11.2003, in *GL*, 2044, n.7, p. 27.

nell'impresa interessata ai fini del licenziamento collettivo; numero minimo di recessi preventivati in un determinato arco temporale ed nell'ambito territoriale riferito alla singola unità produttiva. La *ratio* della norma risiede nell'esigenza di stabilire una soglia di attenzione sociale del licenziamento per riduzione del personale, prevedendo un dato quantitativo sia di natura temporale che spaziale.

Il primo indice numerico che si nota dalla lettura della norma è la soglia minima di 15 dipendenti occupati nell'impresa. Tale soglia è condizione indispensabile ai fini della delimitazione, anche soggettiva dell'ambito di applicazione dell'art. 24. Pertanto ai datori di lavoro, che occupino meno di 15 dipendenti, si applica la fattispecie dei licenziamenti individuali.

Sorge un problema interpretativo dato dalla mancanza di precise indicazioni della norma circa il computo degli occupati. Le soluzioni fornite da giurisprudenza e dottrina vertono essenzialmente su due piani: la prima prende come riferimento il momento iniziale della procedura; la seconda, condivisa dalla maggioranza, riprende un generale concetto di media occupazionale prendendo a riferimento il numero di lavoratori conteggiato ai fini dell'applicabilità del trattamento di Cigs⁴⁰. Quest'ultima soluzione, che è stata considerata più conforme alle prospettive di tutela insite nella L. 223/1991, risulta essere stata accolta dalla giurisprudenza, che prescinde addirittura dal limite preso in riferimento dei sei mesi antecedenti all'avvio della procedura⁴¹. A sostegno di tale tesi si può notare la Direttiva Comunitaria che nel definire il licenziamento collettivo ha utilizzato il termine "abituamente", riferito ai dipendenti occupati dall'impresa.

Sempre in merito al dato numerico, la dottrina, richiamando per analogia quanto previsto nell'art. 18 Statuto dei Lavoratori, ha avuto modo di precisare che il limite dei 15 dipendenti si doveva riferire all'impresa nel suo complesso. Ciononostante, sorsero alcuni problemi interpretativi in merito a specifici casi come ad esempio

⁴⁰ Cfr. Cass. 12.11.1999, n. 12592, in *Mass. Giur. It.*, 1999.

⁴¹ Cfr. Cass. 9.12.1999, n. 1379, in *Giust. Civ. mass.*, 1999, p. 2478; Cass. 12.11.1999, n. 12592, in *Dir. Prat. lav.*, 2000, 12, p. 962; Cass. 9.12.1999, n. 13796, in *Foro it.*, 2000, I, c. 1225.

imprese formalmente distinte ma con un unico centro decisionale. Il Supremo Collegio ha avuto modo di precisare con riferimento alla disciplina dei licenziamenti collettivi, che «nel caso in cui più imprese formalmente distinte, ma con un'unica organizzazione imprenditoriale, utilizzino contemporaneamente le prestazioni degli stessi lavoratori, i requisiti dimensionali e quantitativi prescritti dall'art. 24 della legge n. 223 del 1991 ai fini dell'applicabilità della disciplina dei licenziamenti collettivi devono essere riferiti all'unico complesso aziendale costituito dalle predette imprese»⁴².

Inoltre, ai fini del raggiungimento della soglia minima prevista dall'articolo 24, va detto che per la valutazione in merito alle categorie di dipendenti da includere nella procedura, l'art. 4, comma 9⁴³, richiamato dall'art. 24 L. 223/1991 individua, all'esaurimento della procedura, la possibilità di collocare in mobilità «gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti». Tale inciso ha generato il comune convincimento che la classe dei dirigenti fosse esclusa dall'applicazione della procedura di licenziamento collettivo. L'esclusione era motivata dalla specialità riconosciuta ai dirigenti in merito al mancato assoggettamento di quest'ultimi alla disciplina limitativa del licenziamento individuale (L. 108/1990).

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza C-596/2012 pubblicata il 13 dicembre 2014, ha però dichiarato l'illegittimità della L. 223/1991 in materia di licenziamento collettivo nella parte in cui, appunto, esclude dalla suddetta procedura la classe dei dirigenti. Secondo la Corte di Giustizia l'esclusione non trova giustificazione né fondamento nella Direttiva Comunitaria: per l'effetto deve dedursene l'inclusione nell'ambito della procedura del licenziamento collettivo della categoria dei dirigenti e quindi l'inclusione di quest'ultimi,

⁴² Cass. 24.2.2003, n. 4274, in *Lavoro nella giur.*, II, 2003, p. 1033, con nota di Ferrà.

⁴³ L'art. 4, comma 9, L. 223/91, in materia di mobilità, recita: «Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2».

unitamente agli impiegati, agli operai ed ai quadri, ai fini della sussistenza della soglia occupazionale minima⁴⁴.

Il secondo requisito quantitativo, necessario per configurare il licenziamento per riduzione del personale, consiste nel fatto che il datore intenda procedere ad almeno 5 licenziamenti. Il momento fondamentale per stabilire la presenza di tale numero minimo di recessi è quello iniziale dell'apertura della procedura, coincidente con la comunicazione alle Organizzazioni sindacali degli esuberanti. Il licenziamento rimane collettivo anche qualora, al termine della procedura, il datore di lavoro effettui un numero di licenziamenti inferiori a cinque. Tale lettura della norma ha origine dall'implicito riferimento fatto dal legislatore, con l'utilizzo del termine "intendano"⁴⁵, alla posizione assunta dal datore di lavoro nel momento in cui egli dà inizio alla procedura⁴⁶.

La *ratio* che soggiace a tale norma, consiste nell'evitare un aggiramento della procedura collettiva mediante una serie di licenziamenti individuali, dissimulati, i quali in realtà sono riconducibili alla stessa trasformazione o riduzione.

L'art. 24 L. 223/1991, in riferimento all'elemento temporale, richiede l'intenzione del datore di lavoro di procedere ai 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

Pertanto i licenziamenti devono essere comunicati entro 120 giorni dalla conclusione della procedura. Il termine iniziale deve coincidere con la data del primo licenziamento e la data finale con quella dei 120 giorni e non con quella del quinto licenziamento, in ragione del fatto che i licenziamenti possono essere superiori a cinque. Al compimento di tale scadenza decorre un nuovo periodo: inizia così una nuova procedura in sede sindacale e amministrativa senza la possibilità di computare i licenziamenti intimanti entro il periodo precedente. Il *dies a quo* è pertanto costituito con il raggiungimento dell'accordo sindacale.

⁴⁴ PICARELLI V., *I dirigenti hanno gli stessi diritti degli altri lavoratori in sede di licenziamento collettivo: così si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, www.bollettinoadapt.it, 2014.

⁴⁵ Legge n. 223 del 1991, articolo 24, comma 2.

⁴⁶ GALANTINO L., BASENGHI F., *La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi: commentario alle leggi 15 luglio 1966, n° 604 e 11 maggio 1990, n° 108*, Giappichelli, Torino, 1993, cit., p. 201.

Per quanto attiene l'elemento spaziale, la rigidità riconosciuta al riferimento dell'ambito locale (l'art. 24, comma 1, L. 223/1991 dispone: «...in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia») viene giustificata con il riferimento alla causa di pericolo sociale che un'immissione di disoccupati potrebbe provocare in un circoscritto ambito territoriale. La stringente connessione creata con la soglia numerica delle 5 unità ha lo scopo di evitare l'estensione della complessa strumentazione procedurale in esame, ad ipotesi che, per marginalità numerica e frammentazione dell'impatto territoriale, non giustificano l'impostazione dei limiti derivanti dalla consultazione sindacale-amministrativa⁴⁷.

Sotto il profilo ora in esame sorge il dubbio in merito all'interpretazione della nozione dell'ambito provinciale. Sull'interpretazione di tipo letterale sembra prevalere quella estensiva di ordine sistematico: il limite numerico dei licenziamenti si riferisce all'intero ambito regionale o nazionale e sono pertanto compresi licenziamenti che, pur derivanti dalla stessa causa, non raggiungano nella stessa provincia il limite minimo richiesto. Suddetta interpretazione è supportata dalla considerazione che, nel caso di messa in mobilità di personale addetto ad unità produttive dislocate in differenti province, è richiesto l'intervento del Centro Regionale per l'impiego o del Ministero del Lavoro e pertanto il datore sarebbe tenuto a promuovere tante procedure di mobilità quante sono le province coinvolte⁴⁸.

⁴⁷ Cfr. PATERNO' F., Sulla nozione di licenziamento per riduzione del personale, in *ADL*, II, 1995, p. 95.

⁴⁸ Cfr. TATARELLI M., *Il licenziamento individuale e collettivo: lavoro privato e pubblico*, Cedam, Padova, 2006, p. 416.

1.3 L'autonomia della fattispecie: licenziamento collettivo e licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo

La nozione di licenziamento collettivo per riduzione del personale come configurata dall'art. 24 L. 223/1991 presenta molte analogie con il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3 L. 604/1966⁴⁹. Difatti, da una simmetrica lettura delle due norme si evince un'analogia delle cause integrabili nelle due fattispecie sopracitate: «riduzione o trasformazione di attività o di lavoro» per i licenziamenti collettivi; «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» con riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere che le casistiche causali riconducibili alla nozione di giustificato motivo oggettivo, comprendano, ad esempio, sia la riduzione delle mansioni dovuta all'introduzione di macchinari o alla cessazione di attività (riferita/ricondotta, cioè, ad una modifica della componente materiale dell'organizzazione), sia alla soppressione delle attività svolte dai dipendenti licenziati, oppure allo scorporo verso l'esterno dei loro compiti, o, alla redistribuzione delle loro mansioni al personale rimasto in servizio. Risulta, quindi, evidente che è riconosciuta al datore di lavoro la possibilità, legata all'esercizio della gestione imprenditoriale, di intervenire sulle dimensioni occupazionali dell'impresa attraverso modifiche di natura qualitativa e quantitativa.

Prima della L. 223/1991 al datore di lavoro veniva riconosciuta la facoltà di scegliere di licenziare il personale eccedente attraverso

⁴⁹ L'art. 3 L.604/66 recita: «Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa». La fattispecie in esame ricorre in relazione a scelte imprenditoriali dovute ad esigenze di mercato o a ristrutturazioni e riorganizzazioni operate nell'impresa. Si tratta di ipotesi che esulano dalla professionalità del lavoratore, tali da rendere necessaria la soppressione del posto di lavoro. La norma, infatti, consente al datore di lavoro di porre fine al rapporto ogniqualvolta ritenga che la prosecuzione del vincolo contrattuale, sulla base di valutazioni produttive e aziendali, risulti inutile o dannosa.

licenziamento per giustificato motivo oggettivo assumendosi l'onere di provare la sussistenza di tale giustificato motivo⁵⁰. Si deduce che, pur in presenza dei presupposti sostanziali che definiscono il licenziamento collettivo per riduzione del personale, non gravava in capo all'imprenditore un dovere di avvio della procedura di licenziamento collettivo qualora avesse voluto evitare la procedura sindacale specifica per tale istituto⁵¹.

Tale assetto viene modificato dall'entrata in vigore della L. 223/1991 che introduce, appunto, la nozione di licenziamento collettivo, colpendo lo stesso con la sanzione dell'inefficacia nel caso di inosservanza delle relative procedure.

Nel licenziamento collettivo vengono in rilievo due piani. In *primis*, l'individuazione di una motivazione oggettiva espressione dell'intenzione imprenditoriale; in secondo luogo, il coinvolgimento di interessi individuali dei lavoratori. Sotto quest'ultimo profilo occorre specificare che la fattispecie di licenziamento collettivo, pur prevedendo una causale collettiva, non comporta, ai fini della procedura, un unico atto di licenziamento: si avranno, infatti, tanti atti quanti sono i recessi coinvolti nel progetto di ridimensionamento⁵².

L'ampiezza della nozione normativa di licenziamento collettivo ha permesso, senza indugio, di individuare alcune analogie sul piano dei presupposti di legittimazione di entrambe le fattispecie di recesso oggetto d'indagine, in particolare sulla presunta omogeneità dei due requisiti causali.

Per l'appunto, la definizione di licenziamento collettivo che come già visto in precedenza si muove sulla sfera della giustificatezza oggettiva, può essere ricondotto su un piano equipollente alla nozione di giustificato motivo oggettivo⁵³, giungendo a riconoscere

⁵⁰ Il sistema italiano riservava la *tutela legale* al licenziamento individuale. Si riconosceva in capo all'imprenditore la facoltà di utilizzare tale istituto, attribuendo l'onere della prova del giustificato motivo economico; con conseguente dimostrazione dell'oggettiva individuazione dei collaboratori in eccesso ed inutilizzabilità di quest'ultimi.

⁵¹ Cfr. VALLEBONA A., *Il licenziamento collettivo per riduzione di personale*, in *MGL*, 1992, cit.

⁵² Cfr. CARABELLI U., *I licenziamenti per riduzione di personale*, in *DLRI*, 1994, I; cit., p. 237.

⁵³ Cfr. DEL PUNTA R., *Sul superamento dell'autonomia ontologica del licenziamento collettivo*, in *I licenziamenti collettivi*, cit., p. 137 ss. L'Autore attraverso una metafora geometrica definisce e delinea il rapporto che intercorre tra il licenziamento collettivo e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Utilizza la metafora dei due cerchi concentrici, per riferirsi alle due fattispecie di recesso, affermando che

l'indipendenza delle due fattispecie solo attraverso elementi oggettivi, cioè il criterio quantitativo⁵⁴. In passato, la giurisprudenza aveva ritenuto che l'indipendenza tra i sopracitati istituti era insito, proprio, nel requisito causale. Tale orientamento aveva affermato che la distinzione ontologica tra le due fattispecie si ricavava dalla lettura dell'art. 3 L. 604/1966 che consentiva, nel caso di manifestate esigenze aziendali, di individuare nell'immediato i lavoratori da espellere. Risulta, invece, indispensabile un presuntivo ricorso al filtro dei criteri di scelta qualora si presentasse la necessità di sopprimere un certo numero e tipo di posti di lavoro per decisioni afferenti alla riduzione e/o trasformazione d'attività⁵⁵. Tale distinzione è stata ritenuta priva di fondamento dato che anche nel caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale il datore di lavoro individuerà la cerchia dei lavoratori in eccedenza, astenendosi da una specifica individuazione nominale del personale, in base alle nuove esigenze dell'impresa. Quindi, il ricorso ai criteri di scelta si impone per la mera valutazione di ulteriori elementi ai fini di una più ampia visione di insieme delle soluzioni possibili.

La distinzione delle due fattispecie fino a quando si rimane sul piano delle procedure può ricondursi alla sola indipendenza derivata dalla diversa rilevanza oggettiva. Quando però ci si sposta sul regime di validità dell'atto, sulla struttura ed sul contenuto del controllo sul medesimo, i problemi di distinzione ontologica si ripresentano.

Nel definire, infatti, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo l'art. 3 L. 604/1966, non sancisce la necessità di una causa giustificatrice adeguata al recesso datoriale, anche se tale norma mette in evidenza l'importanza dell'obbligo di comunicazione e del conseguente sindacato giudiziale del licenziamento individuale. Ecco allora che si apre il dibattito in ordine alla volontà legislativa di limitarsi ad avvalorare per il licenziamento collettivo la necessità di un giustificato motivo oggettivo in senso letterale o se, invece, il

tali figure geometriche s'intersecano parzialmente. Il punto comune tra i due cerchi è dato dal requisito causale, mentre nelle parti comunicanti s'insinua da una parte, il giustificato motivo oggettivo, dall'altra parte, i criteri di scelta.

⁵⁴ Cfr. Cass. 15.1.2003, in *NGL*, 2003, p. 409; Cass. 4.3.2000, n. 2463, in *Dir. e Giust.*, 2000, 11, p. 28.

⁵⁵ Cfr. Cass. 18.12.1984, n. 6618, in *Giur. It.*, 1985, I, I, p. 701; Cass. 6.12.1985, n. 6158, in *OGL*, 1987, I, p. 201; Cass. 26.5.1989, n. 2533, in *OGL*, 1990, 4, p. 192.

legislatore abbia inserito delle regole *ad hoc* per la fattispecie d'esame. Sul punto, due le posizioni giurisprudenziali, una prima definita *acausale*⁵⁶, una seconda ritenuta *causale*⁵⁷.

Entrambi gli orientamenti consentono di affermare che il licenziamento collettivo per riduzione del personale non possa essere una semplice giuntura del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tale conclusione appare corroborata dal fatto che la disciplina normativa configura il licenziamento collettivo come una fattispecie autonoma qualificata da un elemento quantitativo, che ne sottolinea la rilevanza sociale e ne mette in rilievo le caratteristiche intrinseche e distintive dell'istituto.

Il tema che suscita particolare attenzione è cosa potrebbe succedere qualora dopo una serie di licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo, si accertasse il raggiungimento e/o superamento delle soglie sancite dall'art. 24 L. 223/1991 per la fattispecie di riduzione del personale.

Una parte della giurisprudenza, avvalorando quanto disposto dall'art. 24, comma 1, ultimo periodo, afferma che il criterio a cui fare riferimento è quello dell'unicità dell'evento di riduzione o trasformazione, assumendo rilevanza oggettiva. Tale requisito dovrà essere verificato dal giudice.

Chi, al contrario, ha abbracciato l'orientamento causale, ha proposto una soluzione basata sul raggiungimento delle soglie al fine della qualificazione della fattispecie di licenziamento come collettivo, senza attribuire troppa importanza all'unicità o alla duplicità dell'evento⁵⁸. Va da sé, allora, che i licenziamenti riconducibili ad una scelta di ridimensionamento, inferiori alla soglia numerica, ricadono

⁵⁶ L'orientamento *acausale* ritiene che le locuzioni *ex art. 24, L. 223* ed *ex art. 3, L. 604* si riferiscono alle modifiche organizzative in sé e per sé, costituendo in positivo elementi di giustificazione e, quindi, elementi successivamente sottoposti al vaglio da parte del giudice. La L. 223/91 introduce il controllo sindacale *ex-ante* costituendolo al controllo giudiziale *ex-post*. Si veda, ad esempio, Cass. 27.6.2000, n. 419, in *RIDL*, 2001, II, p. 144, Cass. 27.5.1997, n. 4685, in *DL*, 1997, p. 171.

⁵⁷ Secondo l'orientamento *causale* le locuzioni *ex art.24, L. 223* ed *ex art.3, L. 604* si riferiscono alle ragioni che ne sono alla base e non alle modifiche organizzative in sé per sé, ritenendo compito del giudice verificare sia l'effettività della riorganizzazione, sia l'ammissibilità, la serietà e la rilevanza delle motivazioni datoriali dedotte dall'esame del caso. Si veda, ad esempio, Cass. 21.10.1999, n. 11794, in *Juris Data*, 2006; Cass. 14.10.2000, n. 13727, in *Juris Data*, 2006.

⁵⁸ Cfr. Pret. Milano 18.2.1993, in *OGL*, 1993, I, p. 444.

nell'ambito della fattispecie generale del giustificato motivo oggettivo.

1.4 I criteri di scelta

La scelta dei lavoratori da includere nel licenziamento collettivo deve avvenire nel rispetto di alcuni criteri di scelta dettati allo scopo di distribuire nel modo più equo possibile pregiudizi nascenti dal licenziamento tramite il contemperamento tra le istanze aziendali e le esigenze di protezione sociale.

L'art. 5, comma 1, L. 223/1991 elenca i suddetti criteri da seguire nell'attuazione dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale, riconoscendo in capo al datore di lavoro una competenza esclusiva sia nell'individuazione dei lavoratori da licenziare, sia nella corrispettiva comunicazione dei provvedimenti di recesso.

La norma così recita: «l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative».

La disciplina dei licenziamenti collettivi come regolata dall'art. 5 della L. 223/1991 viene definita come "nuova disciplina" in materia. L'espressione "nuova disciplina" è intesa in senso relativo sia perché la vecchia disciplina, prodotta dalla stratificazione tra l'Accordo Interconfederale del 1950 ed il successivo Accordo del 1965 con efficacia limitata alle imprese industria firmatarie dei contratti collettivi di categoria, non aveva propriamente forza di

legge, sia perché i criteri di scelta legali sono i medesimi dell'Accordo del 1965⁵⁹.

È possibile osservare che la dottrina ha attribuito un ruolo centrale alla previsione dei suddetti criteri di scelta dato che quest'ultimi costituiscono una sorta di compromesso sociale tra l'arbitrio datoriale e la tutela del lavoratore in virtù della loro preventiva determinazione. Infatti, in talune situazioni, tali criteri limitano il potere imprenditoriale relativo alla scelta dei licenziandi attraverso l'individuazione di un sistema di garanzie sostanziali che pongono un limite all'uso discriminatorio della fattispecie dei licenziamenti collettivi e, così, assicurandone l'obiettività delle singole scelte.

Sempre in merito alle scelte del personale da dismettere occorre evidenziare come alcune norme pongano un limite al potere datoriale.

Una prima norma è quella di cui all'art. 5, comma 2, L. 223/1991 con riferimento al personale avviato obbligatoriamente: si prevede che nell'operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9, ultimo comma, del D.L. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79.

La L. 68/1999, che ha riformato la disciplina sul collocamento obbligatorio, ha così poi previsto all'art. 10 comma 4: «Il recesso di cui all'art. 4, comma 9 della legge 223/1991, ovvero il licenziamento per riduzione del personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'art. 3 della presente legge».

Una seconda norma (l'art. 5, comma 2, ultimo periodo, L. 223/1991 come modificato dall'art. 6 comma 5-*bis* L. 236/1993), relativa al personale femminile, prevede che l'impresa non può licenziare una

⁵⁹ Cfr. DEL PUNTA R., *I criteri di scelta dei lavoratori nei licenziamenti collettivi e nella cassa integrazione guadagni*, in *GDLRI*, 1983, p. 775.

percentuale di manodopera femminile superiore a quella di manodopera femminile occupata nelle mansioni oggetto di riduzione. Lo scopo di tale inciso è quello di garantire la permanenza della quota di occupazione femminile proporzionata rispetto al totale degli occupati.

Tornando all'analisi dell'art. 5, comma 1, L. 223/1991 è possibile sottolineare come una delle più importanti questioni attiene al concetto di "esigenze tecnico-produttive ed organizzative". Si tratta di un riferimento che troviamo in due diversi passaggi della disposizione. Il primo, laddove si prevede che l'identificazione dei lavoratori in eccesso deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale. Il secondo riguarda, invece, i criteri legali da applicare in via residuale: carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Il primo richiamo alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative collegato al complesso aziendale è diretto ad individuare l'ambito di riferimento su cui applicare i criteri di scelta convenzionali e legali. Tale concetto ha la funzione di identificare l'ambito all'interno del quale effettuare i licenziamenti e le relative scelte dei lavoratori da dismettere in ragione delle specifiche esigenze funzionali dell'impresa⁶⁰. Ne consegue che determinata la cerchia di personale in esubero si dovrà, poi, procedere ad una selezione in base all'applicazione dei criteri previsti dalla norma di merito.

Il legislatore servendosi del concetto di "esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale" ne utilizza un'interpretazione cosiddetta "elastica", tentando di impedire che nella prassi e nella giurisprudenza si formino differenti orientamenti a riguardo⁶¹. Tale criterio comporta l'analisi caso per caso delle

⁶⁰ Cass. 17 febbraio 1999, n. 1335, in *Orient. Giur. Lav.*, 1999, p. 218.

⁶¹ Cfr. FAVALLI G., ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi*, cit., p. 21: «Infatti, come è stato giustamente evidenziato in dottrina, vi sarebbero stati, in astratto, vari possibili modi di affrontare tale questione. A titolo esemplificativo, da un lato, si sarebbe potuto procedere prendendo in considerazione, ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta, esclusivamente le unità produttive o, ancor più in dettaglio, i reparti strettamente interessati dalle esigenze che determinano la necessità di ricorrere al licenziamento, rischiando, peraltro, di privilegiare/penalizzare parte del personale equivalente sul piano professionale, per il solo fatto di appartenere a un'unità produttiva o ad un reparto piuttosto che ad altri distanti solo poche centinaia di metri o pochi chilometri. Dall'altro lato, la norma avrebbe potuto prendere in considerazione, indipendentemente dalle specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative, l'intero complesso

fattispecie. In altri termini, difettano parametri automatici e predeterminati nell'utilizzo operativo della suddetta norma, che potrebbero comportare delle valutazioni discrezionali da parte del datore di lavoro. A questi è rimessa la scelta e la valutazione della stessa è rimessa al giudice in sede di accertamento sulla correttezza del comportamento aziendale in caso di contenzioso.

Nel riferirsi alle esigenze aziendali, l'art. 5, comma 1, L. 223/1991 fa espressa menzione al concetto di "complesso aziendale", il quale porta a molteplici problemi interpretativi legati al fatto che tale termine racchiude un ampio campo di particolari fattispecie. Rimane così esclusa la possibilità di adottare una soluzione riduttiva del concetto espresso dalla norma che permetterebbe una semplificazione dal punto di vista operativo. Infatti, non è possibile definire il modulo organizzativo aziendale preso a riferimento dagli art. 4 e 24 L. 223/1991 solo come un'unità produttiva e non è altrettanto possibile lasciare piena discrezionalità datoriale nell'individuazione dell'ambito del complesso aziendale.

Da quanto appena detto si desume che un problema operativo che può presentarsi è la presenza di più unità produttive distinte tra loro, le quali sono collocate più o meno distanti e svolgono simili o uguali lavorazioni, cosicché il personale possa essere considerato fungibile l'uno con l'altro. In tal caso, una riduzione delle lavorazioni, sebbene accentrata in un'unica unità produttiva, potrebbe comportare effetti ripartiti su tutte le unità produttive. Si potrebbe, quindi, ampliare l'ambito di scelta per la predisposizione delle graduatorie dei lavoratori licenziabili nei confronti dei lavoratori inseriti in tutte le unità.

Sul punto la dottrina ritiene necessario individuare un limite "di ragionevolezza geografica" ricavato dal disposto dell'art. 9 L. 223/1991. Tale limite territoriale-temporale è di 60 km ovvero di un

aziendale, inteso come la somma di tutte le unità produttive e reparti che compongono una certa azienda, collocati nei più disparati luoghi geografici, magari molto distanti tra di loro, e ciò con tutte le problematiche che ne possono conseguire anche dal punto di vista organizzativo (si pensi, per esempio, all'eventuale necessità di individuare e trasferire, per colmare i vuoti lasciati dal personale licenziato, parte dei dipendenti rimasti in forza da un'unità operativa ad un'altra, o da un reparto ad un altro, con la necessità di individuare, a tal fine, ulteriori criteri di scelta, effettuare eventuali periodi di addestramento, sopportare eventuali ulteriori oneri economici conseguenti al trasferimento)».

viaggio di 60 minuti con i mezzi pubblici, oltrepassato il quale il lavoratore in mobilità è autorizzato a rifiutare nuove offerte di lavoro senza dover subire la cancellazione dalle liste di mobilità.

Altra possibile soluzione potrebbe essere quella di ritenere escluse dall'unione concettuale di complesso aziendale, ai fini dell'individuazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta, le unità produttive che imporrebbero ai lavoratori un trasferimento di residenza qualora dovessero andare a riempire i vuoti lasciati nelle altre unità produttive dai licenziamenti operati. In tale prospettiva deve evidenziarsi come l'estensione riconosciuta all'ambito di applicazione dei criteri di scelta potrebbe avere effetti negativi nei confronti del personale meno disposto a trasferirsi.

Dopo l'individuazione dell'ambito di riferimento dei criteri di scelta, un'altra questione saliente è l'identificazione dei criteri da applicare ai licenziandi.

La prima fonte indicata dalla norma in parola è quella dei criteri descritti dai contratti collettivi. In mancanza si applicano, in concorso tra loro, i criteri legali: carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

L'art. 5 L.223/1991 identifica la contrattazione collettiva come prima fonte di criteri di scelta da applicare per individuare il personale da collocare in mobilità.

La legge stabilisce espressamente che i soggetti che sono chiamati a stipulare i contratti collettivi contenenti i criteri di scelta sono i "sindacati", come definiti dall'art. 4, comma 2, L. 223/1991⁶².

L'interpretazione prevalente ritiene che, nonostante la limitazione letterale fornita dalla disciplina, la *ratio* della norma consente un'interpretazione estensiva di quest'ultima, riconoscendo, quindi, la legittimità all'utilizzo dei criteri di scelta dei contratti collettivi

⁶² Art. 4, comma 2, L.223/1991: «Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato».

sottoscritti a livello anche diverso da quello “sindacale” in senso stretto inteso, come ad esempio quello confederale.

Per quanto concerne il contenuto di tali contratti si è ritenuto, grazie alla sentenza della Corte Costituzionale n. 268 del 30 giugno 1994⁶³, che i criteri convenuti con accordo sindacale sono liberi, salvo che siano contrari a norme imperative di legge o ai principi costituzionali. Tali criteri devono rispettare i principi di non discriminazione e i principi di razionalità. Pertanto i criteri convenzionali devono possedere sia i caratteri dell’obiettività, sia i caratteri della generalità e devono essere conformi con il fine dell’istituto della mobilità. Qualora fossero previsti criteri convenzionali diversi da quelli espressamente previsti dalla legge all’adozione di quest’ultimi si deve fornire una giustificazione razionale.

Si osservi che ai fini operativi le organizzazioni sindacali hanno privilegiato l’utilizzo di criteri di scelta incentrati nella possibilità di accedere al trattamento pensionistico nel corso o al termine del periodo di collocamento in mobilità. In ogni caso non è sufficiente concordare con le organizzazioni sindacali un legittimo criterio di scelta per la risoluzione di qualunque problema applicativo. In ipotesi è opportuno inserire nella formalizzazione del criterio un’ulteriore specificazione circa le modalità con cui lo stesso verrà applicato, qualora i soggetti che hanno i requisiti per rientrare in tale criterio concordato sono in numero superiore rispetto a coloro che verranno dimessi⁶⁴.

Un ultimo aspetto importante attiene all’ambito di efficacia soggettiva di tale accordi in ordine ai criteri di scelta: si pone, infatti, il problema di stabilire se i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali possano avere anche effetto nei confronti di soggetti non iscritti a quest’ultime organizzazioni.

⁶³ Cfr. Corte Costituzionale 30 giugno 1994, n. 268, in *Mass. Giur. Lav.*, 1995, p. 310, pronunciatasi sulla questione di legittimità costituzionale sollevata per presunta violazione degli art. 3, 39, 41 della Cost., in ordine alla possibilità che i criteri convenuti all’interno di tale contrattazione collettiva possano derogare a quelli espressamente previsti dall’art. 5 L. 223/1991. La Corte Costituzionale ha, appunto, ritenuto la infondata la suddetta questione.

⁶⁴ Cfr. FAVALLI G., ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi*, cit., p. 104 s. Una soluzione, per esempio, potrebbe prevedere che la scelta avverrà ordinando il personale avente i requisiti in parola in una graduatoria che parte da coloro che hanno la maggiore anzianità e la maggiore contribuzione, in modo tale che vengano mantenuti in servizio i dipendenti che, pur potendo beneficiare alla stregua degli altri del trattamento pensionistico, lo maturerebbero più tardi e con un importo inferiore degli altri.

In merito a quest'ultima questione la stessa Corte Costituzionale ha ritenuto che i contratti collettivi abbiano effetti vincolanti nei confronti di tutta la forza lavoro.⁶⁵

I tre criteri legali, come precisato dalla norma, vengono utilizzati in via residuale rispetto ai criteri stabiliti dai contratti collettivi. Tali criteri devono essere applicati in concorso fra loro⁶⁶. Da un punto di vista letterale, la norma richiede che ai tre criteri debba essere attribuito un peso uguale e che le scelte debbano essere effettuate combinando fra loro i risultati raggiunti nell'ambito di ciascun criterio.

Parte della giurisprudenza nell'esaminare la disciplina della L. 223/1991 e in precedenza degli Accordi Interconfederali ha ritenuto possibile l'assegnazione di un maggior peso ad un criterio rispetto agli altri o l'utilizzo privilegiato di uno solo dei criteri. Questa opzione è praticabile solo qualora da un lato, l'imprenditore dimostri le ragioni organizzativo-funzionali che lo hanno portato a favorire l'adozione di un criterio rispetto agli altri e, dall'altro, non vengano riscontrati effetti discriminatori o manovre che come scopo ultimo hanno quello di aggirare la previsione normativa. In dottrina generalmente si ritiene che la facoltà di prediligere l'utilizzo di un criterio rispetto agli altri dovrebbe essere esercitata solo qualora si ritenga la specifica situazione eccezionale⁶⁷.

Il primo criterio legale "carichi di famiglia", fa riferimento allo stato di bisogno dello stesso e della sua famiglia, non alla mera situazione economica del lavoratore. Lo strumento utilizzato dall'azienda per la

⁶⁵ Cfr. Corte Costituzionale 30 giugno 1994, n. 268, in *Mass. Giur. Lav.*, 1995, p. 310; la sentenza ha precisato che gli accordi regolati dalle organizzazioni sindacali hanno funzione di sola procedimentalizzazione dei poteri del datore di lavoro che si espletano nei confronti di tutti i dipendenti.

⁶⁶ Cfr. Cass., 11 novembre 1998, n. 11387, in *Dir. Prat. Lav.*, 1999, 12, p. 848.

⁶⁷ Cfr. FAVALLI G., ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi*, cit., p. 21, secondo cui, «per esempio, si potrebbero privilegiare le esigenze tecnico-produttive ed organizzative con riguardo a particolari posizioni di lavoro di alta specializzazione, che non consentono soluzioni alternative all'interno dell'azienda nel caso di licenziamento dei soggetti preposti allo svolgimento di tali mansioni. Viceversa, quando si è in presenza di mansioni che siano svolte da un numero rilevante di persone o, comunque, siano in larga misura fungibili con altre – cosicché i soggetti titolari di una mansione potrebbero imparare a svolgere, in un tempo ragionevolmente breve e senza oneri rilevanti per l'azienda, l'altra mansione – la scelta che cada su un solo criterio sarebbe molto rischiosa. In tal caso, privilegiare, per esempio, il criterio delle esigenze tecnico- produttive ed organizzative, inteso come possibilità di mantenere in servizio i soggetti che vengono ritenuti dall'imprenditore più abili ed efficienti nello svolgerle, si potrebbe rivelare come una soluzione non idonea a reggere il vaglio giurisprudenziale, perché l'accertamento di tale maggiore abilità professionale si traduce in una valutazione che potrebbe essere ritenuta del tutto soggettiva ed opinabile e conseguentemente non accettabile».

verifica del primo criterio è la documentazione relativa agli assegni famigliari.

Il secondo criterio è “l’anzianità”, da intendersi non nel senso di anzianità di natura anagrafica, bensì di servizio.

Infine, l’ultimo criterio è quello delle “esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali”. Questo è il parametro che risponde maggiormente agli interessi imprenditoriali.

Le esigenze tecnico-produttive ed organizzative si riferiscono sia ai motivi che hanno spinto il datore di lavoro alla decisione di riduzione del personale, sia alle necessarie modifiche della nuova struttura che l’imprenditore intende fare alla propria impresa. Questo criterio risulta lasciare un ampio margine di manovra in capo al datore di lavoro, perché ricomprende tutti i plausibili aspetti attinenti al funzionamento dell’attività aziendale. Ad ogni modo, si ricorda che l’ampia libertà decisionale riconosciuta in capo all’imprenditore è sempre limitata ad un possibile assoggettamento dei suoi atti al controllo giudiziale⁶⁸.

In conclusione, l’imprenditore deve inviare, entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi alle Associazioni sindacali e alla Direzione Regionale Lavoro competente, una comunicazione riassuntiva e dettagliata delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta e come è stata effettuata la comparazione con i lavoratori non licenziati⁶⁹.

L’eventuale violazione dei criteri di scelta nel caso di azione giudiziale con impugnazione del licenziamento collettivo prevede

⁶⁸ FAVALLI G., ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi*, cit., p. 107, rammentano: «Infatti, sebbene il giudice non possa entrare nel merito delle scelte imprenditoriali, è altrettanto vero che egli può verificare la loro legittimità sul piano della razionalità e della corrispondenza alle effettive esigenze aziendali. Ciò per evitare che attraverso l’utilizzazione di questo criterio si possa dare corso a licenziamenti che, in ultima analisi, potrebbero essere discriminatori o comunque non legittimi, perché basati su valutazioni di carattere soggettivo, non collegate a requisiti oggettivamente verificabili».

⁶⁹ Art. 4, comma 9, L. 223/1991: «Raggiunto l’accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l’impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro 7 giorni dalla comunicazione dei licenziamenti, l’elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l’indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell’età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all’articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all’Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l’impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2».

l'applicazione del regime reintegratorio⁷⁰ di cui all'art. 18, comma 4, Statuto dei Lavoratori⁷¹.

Tale regime sanzionatorio sancisce la reintegra nel posto di lavoro, più il risarcimento del danno⁷² e il versamento dei contributi previdenziali.

⁷⁰ Art. 5, comma 3, L. 223/1991 come modificato dalla legge Fornero n. 92/2012.

⁷¹ In materia di "tutela ripristinatoria attenuata" l'art. 18, comma 4, L. 300/1970, Stat. Lav. recita: «Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma».

⁷² Risarcimento del danno che, dopo la Riforma Fornero del 2012, non potrà superare, in ogni caso, le 12 mensilità di retribuzione.

CAPITOLO 2

LA PROCEDURA DI MOBILITA'

2.1 L'istituto della mobilità: generalità

L'istituto della mobilità, disciplinato dalla L. 223/1991, permette di gestire i lavoratori in esubero di determinate aziende attraverso una procedura che va dall'interruzione del rapporto di lavoro e conseguente messa in mobilità all'iscrizione in apposite liste dei soggetti coinvolti nella procedura medesima e conseguente liquidazione di una specifica indennità. È bene subito precisare che il trattamento di mobilità si differenzia dalle altre indennità riferite all'area del sostegno al reddito dei lavoratori, in quanto oltre al mero trattamento economico sono previste delle agevolazioni volte a favorire la ricollocazione del lavoratore in mobilità⁷³.

Tale istituto viene applicato ove «l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, ritenga di non poter garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative»⁷⁴.

Antecedente indispensabile per il licenziamento per messa in mobilità è l'esistenza di una situazione di crisi aziendale o un processo di ristrutturazione o di riorganizzazione dell'impresa. La procedura che il datore di lavoro deve porre in atto è, pertanto, la seconda fase di un processo di ristrutturazione aziendale (con previa messa in Cigs/prima fase)⁷⁵. Del resto, per le sole imprese ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale è possibile applicare l'istituto della mobilità, qualora nel corso di attuazione del programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione l'imprenditore non ritenga di essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi. In altre parole, si tratta del

⁷³ Cfr. FAVALLI G., ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi*, Ipsoa, Milano, 2000, p. 115.

⁷⁴ Art. 4, comma 1, L. 223/1991.

⁷⁵ Cfr. DEL PUNTA R., *I licenziamenti collettivi*, in PAPALEONI, DEL PUNTA, MARIANI, *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, Cedam, 1993, p. 251 ss.

licenziamento collettivo attivato dall'imprenditore nel caso che l'eccedenza del personale sospeso non sia riassorbibile mediante il ricorso a strumenti alternativi al licenziamento.

Sia l'istituto della mobilità sia l'istituto del licenziamento per riduzione del personale seguono l'identica procedura predisposta dall'art. 4, L. 223/1991, commi da 2 a 12. Sotto tale profilo viene in rilievo il dibattito dottrinale sulla precisa individuazione della fattispecie legale di riferimento della "procedura di mobilità" in riferimento a quella di licenziamento collettivo per riduzione del personale.

L'art. 4 della L. 223/1991, infatti, si presenta non solo quale punto d'arrivo del rinvio effettuato dall'art. 24 ai fini dell'individuazione della procedura da applicare nel caso di licenziamento per riduzione del personale, ma anche come norma che, non volendo prescindere da un intento definitorio, introduce quale elemento discriminante, da una parte, il fatto che l'impresa sia stata ammessa ad un trattamento straordinario di integrazione salariale, e, dall'altra, il fatto che la stessa impresa ritenga di non poter garantire il reimpiego dei lavoratori sospesi, né di ricorrere all'adozione di misure alternative. Tale impossibilità è la diretta conseguenza dell'accertamento da parte del datore di lavoro della definitività della situazione di crisi che originariamente era stata giudicata transitoria e, dunque, idonea a giustificare il ricorso alla Cigs.

Tuttavia, il legislatore non ha provveduto ad una definizione compiuta dell'istituto. Ciò si desume anche dall'inciso «comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso»⁷⁶, che si caratterizza per un asettico riferimento al "recesso": il legislatore, trovandosi di fronte al problema di definire il tipo di ricaduta giuridica che la dichiarazione di mobilità ha sul rapporto di lavoro, si è limitato a menzionare l'istituto del recesso, senza individuarne il tipo e le condizioni di validità. A questo punto il dubbio che sorge è se sia stata tratteggiata un'autonoma figura di

⁷⁶ Art. 4, comma 9, L. 223/1991.

licenziamento o se, invece, se ne debba cercare l'identità in altre parti della legge⁷⁷.

Questa lacuna della disciplina in materia ha spostato l'attenzione sull'art. 24, il quale racchiude un secondo nucleo normativo destinato a raccordarsi con le disposizioni contenute nell'art. 4, oltre che in virtù dell'espresso rinvio ai commi da 2 a 12, anche perché entrambi i blocchi di norme sono attuativi della medesima Direttiva Comunitaria del 1975. Fin dall'inizio, la prevalente dottrina si è orientata nel senso di configurare all'interno della L. 223/1991 due nozioni: la prima, di carattere generale, che si identifica col licenziamento collettivo per riduzione del personale (art. 24); la seconda, di carattere speciale, riferita alle aziende che ricorrono al licenziamento dei lavoratori sospesi nel corso dell'attuazione del programma di intervento straordinario di integrazione salariale o entro l'anno successivo al completamento dello stesso (art. 4).

La disciplina che regola la procedura di mobilità si trova, dunque, nella norma particolare (art. 4) cui fa rinvio la norma che contiene la disciplina a carattere generale.

2.2 La disciplina

Si parte da due dati certi. Il primo attiene ad un'estrinseca differenza per quel che riguarda la tutela previdenziale: infatti, la prevista indennità di mobilità viene automaticamente riconosciuta solamente ai dipendenti licenziati dopo l'intervento della Cigs. Per quanto concerne i lavoratori licenziati da datori di lavoro che non hanno attivato la procedura di mobilità, invece, gli stessi potranno beneficiare della predetta indennità solo qualora si siano iscritti nelle liste di mobilità a seguito di propria specifica domanda, sempreché il licenziamento dipenda da una totale cessazione

⁷⁷ Cfr. DEL PUNTA R., *I licenziamenti collettivi*, cit., p. 267 ss.

dell'attività aziendale e gli interessati possano far valere tutti gli altri requisiti, oggettivi e soggettivi, previsti dagli artt. 4, 7, 16 e 24, L. 223⁷⁸.

In secondo luogo, analizzando la fattispecie contenuta nell'art. 4, salta immediatamente all'attenzione l'assenza di riferimenti sia numerici, sia spazio-temporali che, invece, abbiamo visto essere elementi costitutivi della fattispecie del licenziamento per riduzione del personale. Se ne deve desumere, quindi, che se il licenziamento per riduzione del personale è effettuato da un'impresa nel corso dell'attuazione di un programma sulla base del quale è stato richiesto ed ottenuto l'intervento straordinario, l'impresa stessa resti vincolata al rispetto delle procedure dettate per il licenziamento per riduzione del personale, indipendentemente dal numero dei lavoratori da licenziare, dall'arco temporale e dall'ambito territoriale.

Il dibattito sul tema si è, in particolare, concentrato sulla necessità o meno che, per l'attivazione delle procedure, sia comunque raggiunta la soglia numerica dei 5 licenziamenti: da una parte, coloro che ritengono che sia esclusivamente l'art. 24 a contenere la nozione legale tipica; dall'altra, invece, coloro che distinguono tra licenziamento collettivo non preceduto dall'intervento di integrazione salariale ed il provvedimento di riduzione del personale conseguente al ricorso alla Cigs, in riferimento al quale l'attivazione delle procedure non è subordinata al raggiungimento della soglia numerica⁷⁹.

La dottrina che sostiene la tesi per cui la fattispecie dell'art. 24 è l'unica rilevante argomenta partendo dal presupposto dell'assenza del riferimento ai requisiti causali nell'art. 4, così evidenziando come le causali che possono integrare il ricorso alla Cigs presentino larghe affinità sostanziali con quelle che qualificano il licenziamento per riduzione del personale. L'impossibilità del reimpiego comporterebbe che la stessa scelta datoriale che aveva determinato

⁷⁸ Cfr. VALLEBONA A., *Il licenziamento collettivo per riduzione del personale*, in *MGL*, 1992, p. 430 s.

⁷⁹ Cfr. CARABELLI U., *I licenziamenti per la riduzione del personale*, in *DLRI*, 1994, p. 213.

il ricorso alla Cigs, acquisisca, ora, un accertato carattere di definitività⁸⁰.

Le argomentazioni a sostegno sono sia di natura sistematica (la normativa comunitaria non distingue affatto le due ipotesi), sia di natura letterale (in ragione del fatto che l'art. 24, nella sua struttura semantica, si presenta come norma che definisce un campo d'applicazione).

Tuttavia, la maggioranza della dottrina si è orientata nel riconoscere la duplicità della fattispecie affermando che la rilevanza collettiva e sociale del licenziamento è, nel caso di licenziamento per impossibilità di reimpiego dei cassintegrati, implicita nel fatto stesso della concessione dell'integrazione salariale, senza, dunque, che si renda necessario fare ricorso agli indici presuntivi esterni della rilevanza, convenzionalmente determinata, della fattispecie all'art. 24. L'irrilevanza dei requisiti dell'art. 24 sarebbe giustificata dal fatto che, nell'ipotesi di licenziamento post-Cigs, l'applicazione della procedura di mobilità risponde ad un ulteriore e specifico interesse pubblico alla verifica della corretta utilizzazione della Cigs, nel momento in cui l'imprenditore prende atto dell'impossibilità di garantire la promessa di mantenimento dell'occupazione, collegata alla richiesta del finanziamento pubblico⁸¹.

Il diverso criterio valutativo della rilevanza sociale della fattispecie contenuta nell'art. 4, prescindendo da requisiti quantitativi, comporta l'osservanza di una disciplina specifica anche nel caso di un solo licenziamento⁸². Il potenziale numero esiguo dei lavoratori da licenziare (anche solo uno) è, però, incompatibile con quell'allarme sociale che giustifica la procedimentalizzazione dei poteri datoriali. Di qui il dubbio, posto dai sostenitori della tesi dell'unicità, circa la

⁸⁰ DEL PUNTA R., *La legge 223/1991 e i licenziamenti collettivi: un primo bilancio teorico*, in *QDLRI*, 1997, n. 19.

⁸¹ Cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale nella recente legge 223/1991: la fattispecie*, in *DLRI*, 1992, p. 202; DEL PUNTA R., *La legge 223/1991 e i licenziamenti collettivi: un primo bilancio teorico*, cit.; LIEBMAN S., *La mobilità nel lavoro nella legge 223/91: tendenze della prassi applicativa*, in *RIDL*, 1999, I, p. 233, secondo il quale si realizzerebbe, così, un'indebita commistione fra interessi che debbono rimanere su piani diversi: da un lato, l'interesse pubblico ad una corretta utilizzazione dei finanziamenti statali, dall'altro lato, l'interesse sociale e collettivo al mantenimento dei livelli occupazionali. Nel caso in cui l'eventuale deviazione dal programma di risanamento è materia riservata al controllo della P.A., la procedimentalizzazione delle prerogative datoriali è affidata alla tutela sindacale.

⁸² Cfr. MAZZIOTTI F., *Riduzione del personale e messa in mobilità*, in FERRARO G., MAZZIOTTI F., SANTONI F., *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro*, Napoli, 1992, p. 100.

necessità di apertura della procedura di mobilità; senza dimenticare la ricordata disparità di garanzie che tale ricostruzione finisce con l'apprestare a quei lavoratori che, dopo aver goduto di un ammortizzatore sociale forte come la Cigs, dapprima si vedono tutelati in sede sindacale/amministrativa e, poi, godono dell'indennità di mobilità successiva all'intimazione dei recessi.

«Si può, allora, pervenire alla conclusione secondo cui il rapporto fra le due disposizioni deve essere letto in questi termini: il fatto materiale del godimento dell'integrazione salariale non costituisce ostacolo all'intimazione di un licenziamento collettivo, ma una "semplice" deroga alla fattispecie generale, per quel che riguarda i limiti numerici e temporali»⁸³.

Se la deroga riguarda i suddetti presupposti, altrettanto, però, non si può dire in ordine al requisito causale; il che, una volta consolidata la posizione circa la duplicità, pone l'ulteriore interrogativo se vi sia autonomia fra le due fattispecie. L'assimilazione avverrebbe, appunto, sul piano dei presupposti causali, che appaiono comuni alle due ipotesi di recesso. Il godimento della cassa integrazione non avrebbe un rilievo tale da modificare il nucleo di identificazione della fattispecie di recesso collettivo; infatti, se la concessione dell'integrazione salariale esime da un'indagine sull'effettiva sussistenza della motivazione originaria all'esubero di personale, in quanto la "causa economica" e il rilievo sociale sono insiti nella concessione della Cigs, ciò non ne comporta l'idoneità ad escludere sia la rilevanza sostanziale del presupposto causale, che la sua piena coincidenza con le ragioni giustificative. La causa del licenziamento, comunemente ricondotta alla "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro", sarebbe presente in entrambe le fattispecie, *ab origine* nel caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale, sopravvenuta nell'ipotesi di messa in mobilità decisa nel corso di un trattamento di cassa. La posizione più seguita sembra essere, comunque, quella che considera le due

⁸³ PIVETTI M., *Alcune osservazioni sui licenziamenti collettivi e la mobilità nella L.223/91*, in *MGL*, 1993, I, p. 52.

fattispecie differenti, nonostante la confluenza verso discipline sostanzialmente analoghe. In effetti, le cause che legittimano l'ammissione al trattamento di Cigs, per loro natura volta a determinare un'eccedenza temporanea «i lavoratori ammessi al trattamento [...] al termine del periodo di godimento [...] rientrano in azienda»⁸⁴, risultano giuridicamente incompatibili con la successiva decisione di ricorrere al licenziamento. Decisione legata ad un presupposto diverso e sopravvenuto alla situazione aziendale originaria⁸⁵

Per concludere, si può affermare che la confusione legislativa, frutto di «un non calibrato coordinamento tra le due norme»⁸⁶, ha reso labili i confini di differenza tra le due nozioni.

2.3 La procedura

La L. 223/1991 prevede che, prima che possano essere intimati i licenziamenti collettivi ritenuti necessari, l'imprenditore deve esperire la procedura a carattere consultivo c.d. di mobilità.

Si premette che l'obiettivo principale perseguito dalla disciplina dei licenziamenti collettivi è quello di ridurre il più possibile il "sacrificio" della forza lavoro derivante da un provvedimento di ristrutturazione aziendale con relativa riduzione del personale⁸⁷. Lo strumento principale per la realizzazione del sopra citato obiettivo è garantito dall'insieme delle norme procedurali, che, riconoscendo delle competenze gestionali alle organizzazioni sindacali e rafforzando la loro posizione contrattuale durante il conflitto collettivo, hanno permesso di equilibrare l'allentamento del controllo sulla giustificazione causale dei licenziamenti collettivi previsto dalla

⁸⁴ Art. 4, comma 13, L. 223/1991.

⁸⁵ Cfr. PALLA M., *Impossibilità di garantire il reimpiego ai lavoratori in Cigs e scelta dei dipendenti da porre in mobilità* [Cass. 11.11.1998, n. 11387], in *RIDL*, 1999, II, p. 665; Cass. 20.03.2000, n. 3271, in *RIDL*, 2001, II, p. 139.

⁸⁶ D'ANTONA M., *I licenziamenti per riduzione del personale nella legge 223/1991*, in *RCDL*, 1992.

⁸⁷ Cfr. Cass. 9.9.2000, n. 11875, in *FI*, I, c. 3100.

suddetta legge. Al procedimento viene riconosciuto un ruolo garantistico che permette di legittimare il requisito esclusivo della validità dei licenziamenti collettivi all'adempimento degli obblighi procedurali.

La procedura di mobilità è disciplinata dall'art. 4, commi da 2 a 12, ed è unica per entrambe le fattispecie di licenziamento collettivo previste dagli artt. 4 e 24 della L. 223/1991. Tale norma contiene la descrizione dell'*iter* procedurale, composto da comunicazioni, esami congiunti e consultazioni finalizzate alla conclusione di un accordo tra datore di lavoro e organizzazione sindacale diretto ad evitare o almeno ridurre i licenziamenti collettivi per riduzione del personale per mezzo della predisposizione di misure alternative. Si noti che la centralizzazione riconosciuta al controllo procedurale sindacale sulla scelta datoriale di procedere a dei licenziamenti collettivi configura il punto di forza del modello di tutela costruito dalla L. 223/1991 fondato su uno "scambio" tra una maggiore libertà di iniziativa economica riconosciuta in capo al datore di lavoro e un maggiore contropotere sindacale. Insomma, «la procedura è diretta ad assicurare il controllo sindacale sulla riduzione di personale, mediante diritti di informativa e di esame congiunto per la verifica della effettività e della inevitabilità, totale o parziale, del programmato ridimensionamento dell'organico»⁸⁸.

La suddetta procedura, in linea generale, si articola in due *step*: il primo vede l'imprenditore coinvolto in una consultazione in sede sindacale, mentre il secondo, di natura eventuale, prevede una consultazione in sede amministrativa presso gli uffici competenti.

La consultazione in sede sindacale deve concludersi entro il termine di 45 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di avvio della procedura trasmessa dal datore di lavoro ai destinatari quali previsti dall'art. 4, comma 6, L. 223/1991.

Quanto alla consultazione in sede amministrativa, la stessa ha una

⁸⁸ FRANZA G., VALLEBONA A., *Licenziamento collettivo*, in *Il diritto*, enc. giuridica de *Il sole 24 ore*, Milano, 2008, vol. 9, pag. 119. Precisano gli Autori: «Si tratta di posizioni strumentali garantite ai sindacati solo per lo svolgimento di un proficuo e corretto confronto con l'imprenditore, sicché per la legittima intimazione dei licenziamenti non è richiesto l'assenso dei sindacati stessi, tant'è che la legge prevede l'accordo come meramente eventuale».

durata massima di 30 giorni a partire dal ricevimento da parte dell'ufficio competente dell'esito della consultazione in sede sindacale⁸⁹. I suddetti termini sono ridotti alla metà se il licenziamento collettivo coinvolge un numero di lavoratori inferiore a 10 unità⁹⁰.

Si osservi che la legge nel predisporre tali termini massimi non definisce alcun termine minimo al raggiungimento del quale scatta in capo al datore di lavoro la facoltà di procedere ai licenziamenti. A tal proposito, la Suprema Corte ha dichiarato l'inefficacia dei licenziamenti collettivi intimati in un momento antecedente all'esaurimento della procedura di mobilità prevista dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 4, L. 223/1991 o al raggiungimento, in seno a detta procedura, di un accordo sindacale⁹¹. Se ne ricava che in assenza di un accordo sindacale i licenziamenti possono essere intimati dal datore di lavoro sino all'esaurirsi di tutta la procedura, ossia 45 più 30 giorni.

I termini indicati dall'art. 4 L. 223/1991 sono posti a tutela del datore di lavoro e non dei lavoratori, avendo il fine di garantire agli imprenditori che la procedura non venga rinviata oltre il tempo utile per la ricerca di ogni possibile superamento della situazione determinante la necessità di riduzione del personale. L'assunto è in linea con quanto già sostenuto dalla giurisprudenza di merito che aveva riconosciuto natura ordinatoria ai termini in parola.

Un cenno, da ultimo, merita, il regime sanzionatorio disciplinato all'art. 5, comma 3, L. 223/1991⁹² e successivamente modificato dalla legge n. 92/2012 in materia di violazione della normativa procedurale. Se in passato l'inosservanza degli obblighi di procedura comportava l'inefficacia del licenziamento e, di conseguenza il ripristino del rapporto di lavoro, a seguito dell'entrata in vigore della

⁸⁹ Art. 4, comma 7, L. 223/1991.

⁹⁰ Art. 4, comma 8, L. 223/1991.

⁹¹ Cfr. Cass. 2.8.2001, n. 10576, in *MGC*, 2001, p. 1530, nonché in *FI*, 2001, I, c. 2774.

⁹² Art. 5, comma 3, L. 223/1991, modificato dalla legge n. 92/2012, disciplina «Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

riforma Fornero del 2012, tale violazione da parte del datore di lavoro non incide sull'efficacia del licenziamento. Quindi il lavoratore avrà diritto solo ad una indennità risarcitoria onnicomprensiva stabilita dal giudice tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, determinata in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo⁹³.

Per quanto riguarda, infine, l'impugnazione del licenziamento collettivo, l'art. 1, comma 46, L. 92/2012, precisa che si applicano anche ai licenziamenti collettivi le disposizioni in materia di impugnazione giudiziale del licenziamento individuale di cui all'art. 6 della L. 604/1966 e successive modifiche⁹⁴ (art. 32, co. 1, della l. n. 183/2010 e ora modificato ulteriormente dall'art. 1, co. 38, L. n. 92/2012). Pertanto, anche nell'ipotesi di licenziamento collettivo, il lavoratore deve depositare il ricorso giudiziale entro il termine di decadenza di 180 giorni dall'impugnazione stragiudiziale, rispetto ai 270 previsti in precedenza, fermo restando che l'opposizione deve sempre avvenire, a pena di decadenza, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento. La nuova disposizione in tema di impugnazione del licenziamento collettivo ha così permesso di risolvere i dubbi sorti in passato in ordine ai termini, nell'ipotesi in cui il licenziamento collettivo affetto da vizi procedurali era

⁹³ L'art. 18, comma 7, terzo periodo, Stat. Lav., si risolve nel rinvio a cascata al comma 5, art. 18, Stat. Lav., che così recita: «Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo».

⁹⁴ L'art. 6, L. 604/1966 recita: «Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo. A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore».

inefficace⁹⁵.

2.3.1 La comunicazione di apertura

Punto di partenza, ma anche di snodo, della procedura è costituito dalla comunicazione preventiva dell'intenzione di procedere a dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale. Tale comunicazione è l'atto da cui prende avvio la fase dell'esame congiunto e della consultazione. L'omissione della comunicazione preventiva impedisce di configurare una procedura di licenziamento collettivo.

Le imprese sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 19 della L. 20.5.1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In assenza delle predette rappresentanze, la comunicazione deve essere inviata alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La norma dispone, inoltre, che la comunicazione di avvio della procedura può essere effettuata anche per il tramite dell'associazione datoriale alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.⁹⁶

La disciplina normativa pecca, sul punto, di chiarezza in quanto non specifica, ai fini della validità della procedura, a quali rappresentanze sindacali sia sufficiente inviare la comunicazione preventiva di procedere a dei licenziamenti. Varie le interpretazioni della giurisprudenza.

L'interpretazione c.d. letterale dell'art. 4, comma 2, L. 223/1991, che ha ricevuto l'avallo della giurisprudenza più recente, ha ritenuto che

⁹⁵ Cfr. BALLESTRERO M., DE SIMONE G., *Diritto del Lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 559.

⁹⁶ Art. 4, comma 2, L. 223/1991.

in presenza di r.s.a o r.s.u.⁹⁷ la comunicazione vada inoltrata alle sole associazioni sindacali territoriali nel cui ambito le r.s.a e le r.s.u siano state costituite ai sensi dell'art. 19 Stat. Lav., e non anche alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Pertanto, ove in azienda vi siano r.s.a. o r.s.u., si riconosce la titolarità del diritto all'informativa e alla consultazione solo alle organizzazioni sindacali che abbiano costituito rappresentanze sindacali aziendali. In aggiunta, qualora in azienda siano presenti più sigle sindacali, la comunicazione deve essere indirizzata e trasmessa a ciascuna sigla, non essendo sufficiente un'unica comunicazione cumulativa.

Specifiche ulteriori previsioni al riguardo possono essere contenute nei contratti collettivi.

La comunicazione deve essere effettuata per iscritto⁹⁸. Tale requisito essenziale serve a rendere le associazioni sindacali edotte della situazione aziendale che determina l'intenzione di procedere ai licenziamenti collettivi per riduzione del personale. Il contenuto della comunicazione, dettagliatamente indicato dalla norma, concerne le ragioni dell'eccedenza, i motivi in forza dei quali il licenziamento è inevitabile (ossia l'indicazione dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità), l'individuazione delle posizioni lavorative da eliminare e quelle che residuano, l'indicazione dei tempi di attuazione del programma di mobilità, la descrizione delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma medesimo, l'indicazione del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione

⁹⁷ L'acronimo r.s.a e r.s.u sta rispettivamente per Rappresentanza sindacale aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria. Si tratta di due organismi di rappresentanza sindacale per i lavoratori dipendenti, sia privati che pubblici: i primi, r.s.a., vengono eletti dagli iscritti ad un particolare sindacato, mentre i secondi, r.s.u., vengono eletti da tutti i lavoratori presenti in azienda, indipendentemente dalla loro iscrizione ad un sindacato. Alle r.s.u viene riconosciuta la rappresentanza generale dei lavoratori e le stesse partecipano alla contrattazione aziendale; alle r.s.a., invece, spetta tutelare i soli lavoratori iscritti al sindacato e le stesse non hanno diritto a partecipare alla contrattazione aziendale.

⁹⁸ Art. 4, comma 2, L. 223/1991.

collettiva⁹⁹.

Le informazioni fornite devono essere, oltre che ovviamente vere, anche per quanto possibile complete e corrette¹⁰⁰. In tal ottica, si ritiene che mentre la non veridicità dell'informazione non può essere rilevata dalla rappresentanze sindacali prima che le stesse ne abbiano avuto conoscenza e consapevolezza, l'insufficienza dell'informazione iniziale deve essere subito rilevata dai sindacati, sin dal verbale del primo incontro¹⁰¹.

Il contenuto della comunicazione di avvio della procedura deve essere tale da consentire all'intermediario sindacale di esercitare un effettivo controllo sulla programmata riduzione del personale, in maniera trasparente e consapevole. Inoltre, tale comunicazione deve consentire al sindacato competente di poter formulare misure alternative all'esubero.

La giurisprudenza di merito ha stabilito che si devono ritenere inefficaci i licenziamenti intimati in esito ad una procedura di mobilità la cui comunicazione di avvio non individui i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che impediscono l'adozione di misure atte ad evitare la dichiarazione di mobilità. Devono, altresì, ritenersi inefficaci i licenziamenti comminati in esito ad una procedura di mobilità in presenza di inadeguatezza e incompletezza delle informazioni dato che possono portare ad un impedimento della partecipazione alla gestione della crisi da parte del sindacato.

La Corte di Cassazione ha precisato che la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva deve essere valutata in relazione ai motivi alla base della riduzione di personale. Cosicché, nell'ipotesi di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura, che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei

⁹⁹ Art. 4, comma 3, primo periodo, L. 223/1991.

¹⁰⁰ Cfr. Cass. 11.4.2003, n. 570, in *LG*, 2003, n. 23, p. 42; Cass. 5.4.2000, n. 4228, in *MGL*, 2000, p. 771.

¹⁰¹ Di contrario avviso, però, Cass. 30.10.1997, n. 10716, in *FI*, 1998, I, c. 1535.

licenziamenti, adottati il criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione o, comunque, incentrato sulla maggiore prossimità del diritto a pensione.¹⁰²

L'art. 4, comma 12, L. 223/1991 modificato dall'art. 1, co. 45, L. 92/2012, prevede, in aggiunta, che gli eventuali vizi della comunicazione di avvio di cui all'art. 4, comma 2, possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, e quindi anche ai fini della dichiarazione di inefficacia del licenziamento, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della stessa procedura. Prima della riforma, i vizi di comunicazione di apertura della procedura, come affermato anche dalla giurisprudenza più recente, determinavano l'inefficacia dei licenziamenti per riduzione del personale intimati a conclusione della stessa.

La legge nulla dispone sulle modalità di inoltro della comunicazione in esame, fermo restando che deve trattarsi comunque di forma scritta. L'effetto della disposizione relativa alla forma scritta è quello di «inchiodare il datore di lavoro alle sue iniziali dichiarazioni scritte, dalle quali non può discostarsi neppure in giudizio, sicché l'eventuale causa di impugnazione dei licenziamenti per carenza dei presupposti sostanziali non è introdotta "al buio", essendo sufficiente per i lavoratori ricorrenti contestare le circostanze originariamente addotte dal lavoratore»¹⁰³.

Gli obblighi di contenuto si semplificano nel caso di licenziamento collettivo per cessazione dell'attività. Risulta, infatti, irrilevante l'indicazione dei criteri seguiti per la riduzione del personale e delle ragioni per le quali non si fa ricorso a misure alternative o ad altre forme occupazionale. Lo scopo di tale semplificazione si fonda sull'intenzione «secondo cui l'indagine deve essere diretta a verificare l'effettività della scelta, al fine di escludere che il datore

¹⁰² Cfr. Cass. 13.1. 2012, n. 391, in *Guida dir.*, 2012, 9, p. 53 (s.m): «In tema di verifica del rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale dettate dalla l. 223/1991, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura, che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adottati il criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione o, comunque, incentrato sulla maggiore prossimità del diritto a pensione».

¹⁰³ FRANZA G., VALLEBONA A., *Licenziamento collettivo*, cit., p. 120.

possa aggirare il diritto dei lavoratori alla prosecuzione del rapporto simulando la cessazione in vista della cessione dell'azienda, o per riprenderla altrove o con altra denominazione»¹⁰⁴.

Laddove, si apra la procedura di mobilità volta alla cessazione di un ramo autonomo d'azienda, è possibile omettere l'indicazione dell'impraticabilità di misure alternative ai licenziamenti volte a porre rimedio alla condizione di eccedenza.

Nel caso di trasferimento d'azienda, la previsione dell'informazione dei motivi che portano i licenziamenti collettivi non deve indurre a ritenere sindacabile l'atto di trasferimento essendo tale informativa finalizzata alla consultazione da parte dei lavoratori coinvolti. Non a caso l'informativa è circoscritta a quei motivi che determinano conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, e alle misure previste nei loro confronti¹⁰⁵.

Una copia della comunicazione preventiva di avvio della procedura e della ricevuta del versamento del contributo d'ingresso deve, altresì, essere contestualmente trasmessa all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione¹⁰⁶.

All'identificazione dell'Ufficio del Lavoro competente sorgono alcune questioni nell'ipotesi in cui la procedura di mobilità riguardi più unità produttive dislocate in diverse province o in diverse regioni. Nel caso in cui l'impresa abbia fruito del periodo di Cigs, il comma 15, dell'art. 4, L. 223/1991, prevede che sia competente l'Ufficio Regionale del Lavoro se la mobilità riguarda più province ed il Ministero del lavoro se la procedura di mobilità riguarda più regioni.

In linea con la predetta disposizione e con il D.P.R. 10.6.2000, n. 218 di riforma sulle attribuzioni dei compiti agli enti locali, l'art. 2, comma 3, della suddetta legge conferisce alla Regione la competenza per l'esame congiunto, qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in una sola regione. La competenza è, invece, riconosciuta al Ministero del lavoro ove l'intervento riguardi unità

¹⁰⁴ TATARELLI M., *Il licenziamento individuale e collettivo: lavoro privato e pubblico*, Cedam, Padova, 2006, p. 428.

¹⁰⁵ SANTORO PASSARELLI G., *Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2007, p. 42.

¹⁰⁶ Art. 4, comma 4, L. 223/1991.

aziendali ubicate in più regioni.

Per quanto riguarda, invece, la procedura di mobilità relativa a più unità produttive dislocate in diverse province o regioni attuata senza il preventivo ricorso alla Cigs, l'art. 24, L. 223/1991, richiama i commi da 2 a 12 dell'art. 4, escludendone il rinvio al comma 15: tuttavia, a seguito del conferimento a livello regionale della materia in parola (D.P.R. n. 218/2000), si dovrebbe poter ritenere che anche per la fattispecie regolata dall'art. 24, L. 223/1991, la competenza spetti ugualmente alla Regioni.

Le imprese soggette alla disciplina della Cigs sono tenute a versare il contributo c.d. di ingresso all'Inps, che consiste in un'anticipazione di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti in esubero. La ricevuta del versamento così effettuato deve essere allegata alla comunicazione di avvio della procedura da trasmettere alle organizzazioni sindacali di cui al co. 2 dell'art. 4 ed all'Ufficio del lavoro competente.

Una copia della ricevuta del versamento all'Inps del contributo d'ingresso deve essere inviata alla Direzione regionale del lavoro. Si riconosceva nell'allegazione della ricevuta del versamento alla comunicazione di avvio un onere procedurale capace di condizionare la legittimità dei licenziamenti. L'art. 8, comma 8, L. 236/1993 ha disposto, con efficacia retroattiva, che il pagamento del contributo non influisce sulla regolarità della procedura e sull'efficacia dei licenziamenti¹⁰⁷. L'effetto pratico è quello di favorire il ricorso alla mobilità anche alle imprese che si trovino in una difficoltà finanziaria che impedisce a quest'ultime di assolvere al pagamento del contributo all'Inps e di evitare, nel contempo, che i lavoratori interessati corrano il rischio di perdere il diritto a percepire l'indennità.

¹⁰⁷ Pret. Modena 16.7.1994, in *RIDL*, 1995, II, p. 691.

2.3.2 L'esame congiunto e la fase amministrativa

Entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di avvio di cui si è detto sopra si procede, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni di categoria, all'esame congiunto. Lo scopo di tale consultazione è quello di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza della forza lavoro e la possibilità di utilizzazione diversa di tutto o di parte del personale in esubero, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Inoltre, potranno essere verificate eventuali misure sociali di accompagnamento al fine di facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori eccedenti.

L'esame congiunto può essere richiesto da ciascun componente della r.s.u.¹⁰⁸.

L'esclusione discrezionale e ingiustificata di un dato sindacato dalla procedura di esame congiunto configura una condotta antisindacale¹⁰⁹. Lo stesso dicasi per l'indisponibilità o il rifiuto da parte del datore di lavoro di trattare con le organizzazioni sindacali, anche considerato che l'imprenditore è tenuto al rispetto degli obblighi di correttezza e buona fede.

La procedura di consultazione, limitata alle sole organizzazioni sindacali che hanno avanzato la richiesta, deve essere esaurita entro 45 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Il termine è ridotto alla metà qualora il numero dei lavoratori licenziati risulti inferiore a 10. Questa fase può esaurirsi prima dello scadere dei 45 giorni, ove si giunga ad un accordo tra le parti, oppure si sia pervenuti alla stesura di un verbale di mancato accordo. Il datore di lavoro può, inoltre, decidere di prorogare il periodo di consultazione sindacale oltre il termine di 45 giorni, laddove ritenuto opportuno. Si osservi, tuttavia, che il superamento

¹⁰⁸ Si osservi che ai rappresentanti sindacali coinvolti nella procedura di mobilità è riconosciuta la facoltà di farsi assistere durante la procedura da esperti.

¹⁰⁹ Art. 28, Stat. Lav.

del periodo previsto per legge non inficia il recesso.

Terminato l'esame congiunto, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare per iscritto all'Ufficio provinciale del lavoro l'esito negativo o positivo della consultazione con specificazione dei motivi dell'eventuale esito negativo, finalizzati ad orientare il dibattito in sede amministrativa. Analoga comunicazione può essere trasmessa anche alle associazioni sindacali dei lavoratori.

La mancata comunicazione dell'esito negativo o della mancata indicazione delle ragioni del disaccordo costituiscono grave irregolarità della procedura, che impedisce lo svolgimento della successiva consultazione amministrativa.

In caso di disaccordo sindacale, cioè esito negativo della consultazione, si passa, dunque, alla seconda fase di consultazione cd. amministrativa, nella quale l'Ufficio provinciale del lavoro convoca le parti per un ulteriore incontro, anche formulando proposte per l'accordo, al fine di un esame delle materie di cui al comma 5, art. 4, L. 223/1991. Lo scopo di questa seconda fase è evidentemente quello di un ulteriore esame congiunto che possa sfociare in un eventuale accordo sindacale. La durata massima di tale consultazione amministrativa, stabilita per legge, è di 30 giorni dal ricevimento da parte dell'ufficio preposto della comunicazione sull'esito negativo della prima fase di consultazione sindacale¹¹⁰. Anche in questo caso il termine massimo è ridotto a metà se il licenziamento coinvolge un numero di lavoratori inferiori a 10 unità. Complessivamente, dunque, l'imprenditore può essere costretto ad attendere 82 giorni (ossia, 7 + 45 + 30) prima di poter procedere ai licenziamenti programmati.

«In questo periodo, i rapporti di lavoro proseguono a tutti gli effetti e i lavoratori, tranne quelli in Cigs, sono regolarmente retribuiti, il che significa, in caso di eccedenza attuale e non meramente programmata, un notevole aggravio economico per l'impresa, visto che, da una parte, a questo periodo va ad aggiungersi quello di preavviso, dall'altra parte, vi è l'ulteriore costo per l'eventuale

¹¹⁰ Art. 4, comma, 7, L. 223/1991.

contributo relativo all'indennità di mobilità»¹¹¹.

Il raggiungimento dell'accordo sindacale è valido e vincolante, anche se realizzato in un momento successivo rispetto all'esame congiunto, purché prima della comunicazione finale ai lavoratori dismessi¹¹².

Laddove le parti riescano a raggiungere l'accordo sindacale, la procedura si intende esaurita. Il datore di lavoro potrà, pertanto, procedere al collocamento in mobilità dei lavoratori in esubero.

Con il raggiungimento dell'esito positivo dell'accordo, l'onere finanziario versato dal datore di lavoro all'Inps, relativo al contributo per l'indennità di mobilità, che si configura quale vero e proprio incentivo alla conclusione dell'accordo, è ridotto alla metà (ridotto a 3 mensilità)¹¹³.

Il contenuto dell'accordo sindacale può prevedere:

- una modifica rispetto al programma delineato nella comunicazione iniziale;
- il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori eccedenti;
- criteri di scelta formulati *ad hoc* dalle parti, in deroga ai criteri legali previsti dall'art. 5, comma 1, L. 223/1991, da osservare per la determinazione dei lavoratori da dismettere e la pattuizione in ordine al ricorso a misure alternative, quali la Cassa integrazione guadagni straordinaria o i contratti di solidarietà o il ricorso generalizzato al *part-time*.

Le parti, ancora, possono stabilire durante l'accordo, in deroga all'art. 2103, comma 2, c.c.¹¹⁴, l'assegnazione di tutto o parte del personale interessato a mansioni diverse ed inferiori rispetto a quelle svolte¹¹⁵, o prevedere l'eliminazione o la riduzione delle eccedenze mediante il comando o il distacco temporaneo di uno o

¹¹¹ VALLEBONA A., *Il licenziamento collettivo per riduzione di personale*, cit., p. 430 s.

¹¹² Cfr. Cass. 11.3.1997, n. 2615, in *DPL*, 1997, p. 1842.

¹¹³ Art. 5, comma 4, L. 223/1991.

¹¹⁴ «Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto [disp. att. c.c. 96] o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo».

¹¹⁵ Art. 4, comma 11, L. 223/1991.

più lavoratori presso altre imprese¹¹⁶.

Infine, l'art. 8, comma 4, L. 236/1993, sancisce che il contenuto dell'accordo sindacale può derogare al termine di 120 giorni, entro il quale i licenziamenti devono essere intimati, in deroga a quanto disposto dalla legge. La dottrina espressasi sul limite massimo consentito per la suddetta deroga ha ritenuto legittima non solo la deroga ai 120 giorni ma anche una proroga superiore a quest'ultimo termine/periodo qualora sia data adeguata giustificazione in base alle peculiarità del caso concreto.

Due le problematiche che si registrano in merito all'efficacia degli accordi collettivi. La prima, concerne l'efficacia dell'accordo sindacale, nel ritenere che tali tipi di accordi possano avere efficacia *erga omnes* e quindi debbano valere nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a prescindere dalla loro affiliazione ad una organizzazione sindacale o che si deva escludere la loro efficacia soggettiva generalizzata in assenza dell'accettazione e della specifica procura dei singoli lavoratori interessati. La seconda, è legata alla possibilità che l'accordo non venga accettato da tutte le organizzazioni sindacali coinvolte nella procedura.

Di recente, il Legislatore con la legge 14.9.2011, n. 148, di conversione del D.L. 13.8.2011, n. 138 ha risolto le problematiche sopra riportate.

L'art. 8 D.L. 138/2011 stabilisce che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero, dalle loro rappresentanze sindacali presenti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli Accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese aventi efficacia *erga omnes* nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali. Tra le finalità che deve perseguire la cd. contrattazione collettiva "di prossimità", perché si realizzi l'efficacia *erga omnes*, l'art. 8

¹¹⁶ Art. 8, comma 2, L. 236/1993.

succitato annovera anche la “gestione delle crisi aziendali”, con evidente riferimento agli accordi in tema di cassa integrazione e di mobilità.

2.3.3 Il recesso e le comunicazioni finali

In base all’art. 4, comma 9, L. 223/1991, come modificato dall’art. 1, comma 44, L. 92/2012, raggiunto l’accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, il datore di lavoro ha facoltà di comunicare il recesso per iscritto a ciascun lavoratore interessato dal provvedimento, nel rispetto dei termini di preavviso. Inoltre, entro 7 giorni dalla comunicazione di recesso a ciascun lavoratore coinvolto nella procedura di licenziamento collettivo, l’imprenditore è tenuto a comunicare¹¹⁷ per iscritto all’Ufficio regionale del Lavoro e della massima occupazione, alla Commissione regionale per l’impiego e alle Associazioni di categoria¹¹⁸ l’elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l’indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell’età, del carico di famiglia, fornendo puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta.

La comunicazione all’Ufficio regionale del Lavoro ed alla Commissione regionale per l’impiego, entrambi privi di qualsiasi funzione di controllo sulle modalità di esercizio del potere datoriale, trova la propria ragion d’essere nell’utilizzo dei dati inviati dal datore di lavoro ai fini della compilazione e dell’approvazione delle liste di

¹¹⁷ Prima della Riforma Fornero L. 92/2012, l’art. 4, comma 9, L. 223/1991 prevedeva che la comunicazione in forma scritta inviata agli organi amministrativi e sindacali (Ufficio Regionale del Lavoro e della massima occupazione, Commissione regionale per l’impiego e Associazioni di categoria) doveva avvenire “contestualmente” alla comunicazione di recesso inviata a ciascun lavoratore coinvolto nella procedura di licenziamento collettivo. L’orientamento maggioritario riconosceva alla parola “contestualità” l’identità cronologica di contemporaneità.

¹¹⁸ Art. 4, comma 2, L. 223/1991, si osservi che le Associazioni di categoria coinvolte nelle comunicazioni finali di recesso sono le medesime alle quali è stato inviato la comunicazione d’apertura della procedura di mobilità.

mobilità. Diversamente, le Associazioni di categoria, con funzioni di controllo sulle modalità di esercizio del potere datoriale, grazie alla suddetta comunicazione possono disporre di un ulteriore elemento di verifica sull'operato dell'imprenditore.

La facoltà di collocare in mobilità i lavoratori, riconosciuta in capo al datore di lavoro, deve essere esercitata entro il termine di 120 giorni dalla conclusione della procedura o nel diverso termine definito in sede di accordo sindacale. Scaduto il predetto termine, legale o contrattuale, l'imprenditore non può usufruire di una proroga per mezzo di un nuovo accordo sindacale: di conseguenza, sarà necessario riaprire la procedura al fine di garantire i benefici della mobilità¹¹⁹, eccezion fatta per i casi di continuazione dell'attività qualora il licenziamento successivo sia dovuto e giustificato dagli adempimenti connessi alla cessazione dell'attività.

La legge identifica il licenziamento collettivo come negozio unilaterale recettizio, al pari del licenziamento individuale: pertanto, i relativi effetti iniziano a decorrere dal momento in cui il destinatario viene a conoscenza dell'atto.

L'art. 4, comma 12, primo periodo, L. 223/1991 recita: «le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo». In merito al contenuto la legge non esplica alcun requisito specifico ed ulteriore rispetto alla forma scritta. Infatti, la comunicazione del recesso deve contenere unicamente la notizia del licenziamento con la specificazione della natura del recesso: collettiva o per riduzione del personale. Il datore di lavoro non ha l'obbligo di comunicare le proprie motivazioni, neppure i criteri di scelta applicati, dato che la tutela dei lavoratori è lasciata alla puntuale regolamentazione della procedura di mobilità¹²⁰, ma avrà l'onere di provare la sussistenza di tutti i requisiti che hanno determinato i licenziamenti collettivi.

¹¹⁹ Cfr. Cass. 9.10.2000, n. 13457, in *OGI*, 2000, I, p. 1015.

¹²⁰ Cfr. Cass. 10.6.1999, n. 5718, in *FI*, 1999, I, c. 2915; Cass. 4.2.1998, n. 1138, in *NGL*, 1998, p. 208.

Si discute della possibilità di ricondurre la comunicazione finale all'interno dell'*iter* procedurale di mobilità, nel senso che è dubbio se tale comunicazione resti o meno esclusa dall'intera procedura, con il conseguente problema, qualora si rientrasse all'interno di questa seconda ipotesi, della sanzione da applicare all'eventuale vizio che concerne la sola comunicazione finale.

Un orientamento minoritario definisce la comunicazione come adempimento successivo ed esterno all'*iter* procedurale di mobilità. Opposto orientamento dottrinale maggioritario, invece, qualifica la comunicazione finale quale adempimento che conclude e completa l'intera procedura caratterizzante la fattispecie di licenziamento collettivo, tale per cui, l'omissione o l'incompletezza della comunicazione finale deve essere considerata alla stregua di un vizio di carattere procedimentale.

2.4 Gli oneri economici per l'impresa

Si è già detto che all'inizio della procedura di licenziamento l'imprenditore deve versare un contributo d'ingresso, pari all'importo del trattamento massimo mensile di integrazione salariale per ogni lavoratore in esubero interessato alla procedura di mobilità¹²¹.

Tale versamento è sostenuto a titolo di anticipazione.

«Nel caso in cui l'impresa rinuncia a collocare in mobilità i lavoratori o né collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti

¹²¹ A partire dal gennaio 2012, il versamento a titolo di anticipazione a carico del datore di lavoro deve essere effettuato esclusivamente a mezzo modello F24, inserendo nel campo contributo dalla sezione Inps la causale di nuova istituzione "ACIM" denominata "Datori di lavoro-anticipazione contributo di ingresso di mobilità".

all'Inps, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità»¹²².

Per procedere al recupero, precisa l'Inps con circolare n. 36/1992, il datore di lavoro è tenuto a trasmettere all'Ufficio riscossione contributi della sede Inps presso la quale vengono svolti gli adempimenti contributivi, copia della comunicazione inviata alla Direzione territoriale del lavoro sul risultato della consultazione sindacale e dell'elenco dei lavoratori licenziati inviato alla Direzione regionale del lavoro.

Conclusa la procedura di licenziamento le imprese interessate devono trasmettere alla sede dell'Inps, secondo quando stabilito dallo stesso predetto Istituto con circolare n. 238/1994, una dichiarazione (su apposito modulo) corredata da copia dell'elenco dei lavoratori licenziati di cui all'art. 4, comma 9, L. 223/1991, presentata entro la scadenza della denuncia contributiva relativa al mese in cui l'impresa ha comunicato il recesso ai lavoratori licenziati.

In tale dichiarazione devono essere indicati, tra l'altro, il numero dei lavoratori aventi diritto all'indennità di mobilità per un ammontare inferiore a quello massimo stabilito dalle disposizioni di legge ed il numero dei lavoratori aventi diritto ad una retribuzione di riferimento superiore a quella prevista dalla legge. Detta retribuzione è stata stabilita in L. 2.700.000 mensili da maggiorare annualmente a partire dal 1995 nella misura dell'80% dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice Istat.

L'importo complessivo che le suddette imprese devono versare all'Inps, in trenta rate mensili, è pari a 9 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante ad ogni lavoratore moltiplicato per il numero di lavoratori dichiarati eccedenti per le imprese che, benché ammesse al trattamento di integrazione salariale, non abbiano esperito il ricorso alla Cigs prima di procedere al licenziamento collettivo¹²³. Per le imprese che, invece, procedono al licenziamento

¹²² Art. 4, comma 10, L. 223/1991.

¹²³ Art. 24, comma 3, L. 223/1991.

collettivo a seguito di un periodo di Cigs, il contributo complessivo è pari a 6 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante a ciascun lavoratore¹²⁴.

L'onere economico a carico dell'impresa è ridotto a 3 mesi, in caso di raggiungimento dell'accordo sindacale sia nella fattispecie rientrante nell'art. 4 sia in quella rientrante nell'art. 24¹²⁵.

La *ratio* della predetta disciplina è quella di aggravare l'onere per le imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs che ricorrano ai licenziamenti collettivi senza accordo sindacale, rispetto alle medesime imprese che vi ricorrano a seguito della messa in Cig. Le differenze contributive si annullano in caso di raggiungimento di un accordo sindacale¹²⁶.

È opportuno precisare che il mancato versamento del contributo (sia d'ingresso che dell'importo complessivo) non comporta la sospensione della procedura di licenziamento, né la perdita dell'indennità di mobilità da parte dei lavoratori interessati.

Il contributo previsto all'art. 5, comma 4, L. 223/1991, a carico dell'impresa:

- non è dovuto in toto nel caso in cui non sia possibile la continuazione dell'attività (azienda sottoposta a procedura concorsuale), anche tramite cessazione dell'azienda o di una parte di essa, o quando i livelli occupazionali possano essere salvaguardati solo in parte. L'esonero dal contributo si applica solo nelle ipotesi in cui la facoltà di collocare in mobilità i lavoratori eccedenti, ai sensi dell'art. 4 ovvero dell'art. 24 L. 223/1991, venga predisposta dagli organi delle procedure concorsuali (curatore, liquidatore o commissario) e, quindi, abbia inizio in costanza delle procedure concorsuali¹²⁷;

- non è dovuto parzialmente qualora l'impresa procuri ai lavoratori da essa stessa licenziati, offerte di lavoro a tempo indeterminato

¹²⁴ Art. 5, comma 4, L. 223/1991.

¹²⁵ Art. 5, comma 4, L. 223/1991; Art. 24, comma 3, L. 223/1991.

¹²⁶ NAPOLI, *Le nuove disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e di mobilità*, in RGL, 1999, I, c. 181.

¹²⁷ Art. 3, comma 3, L. n. 223/1991. Cfr., altresì, circ. Inps n. 93/1993.

aventi le caratteristiche di cui all'art. 9, comma 1, lettera b)¹²⁸. Nello specifico, il datore di lavoro non è tenuto al pagamento delle rimanenti rate relative ai lavoratori che perdono il diritto al trattamento di mobilità, in conseguenza al rifiuto di tali offerte di lavoro, ovvero, per tutto il periodo in cui i lavoratori abbiano prestato lavoro¹²⁹;

- è aumentato di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma, se il lavoratore viene licenziato tra la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di ammissione al trattamento straordinario di integrazione salariale e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato¹³⁰.

Il versamento degli oneri contributivi, in un'unica soluzione o della prima rata, deve essere effettuato entro la scadenza della denuncia contributiva di competenza del mese in cui l'impresa ha comunicato il recesso ai lavoratori dismessi. Le rate successive devono essere corrisposte con la periodicità prevista per la presentazione delle denunce contributive.¹³¹

¹²⁸ Art. 9, comma 1, lettera b), L. 223/1991 in tema di cancellazione del lavoratore dalla lista di mobilità, recita: «Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità e decade dai trattamenti e dalle indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16, quando: [...] b) non accetti l'offerta di un lavoro che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di questo, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, avendo riguardo ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza».

¹²⁹ Art. 5, comma 5, L. 223/1991.

¹³⁰ Art. 5, comma 6, L. 223/1991.

¹³¹ Art. 4, commi 2 e 6, D.M. n. 142/1993.

CAPITOLO 3

IL GRUPPO E L'IMPRESA

3.1 Gruppo I.M.P.: storia e attività

Il gruppo I.M.P., fondato nel 1949 come azienda produttrice di feltri e materassi ottenuti dalla lavorazione degli scarti provenienti dal settore tessile, è oggi tra i principali *player* attivi nel settore dei tessuti non tessuti, cioè nella produzione di semilavorati, ovatte e tessuto non tessuto, in fibre sintetiche, artificiali e naturali di alta qualità. Nel corso degli anni alle tradizionali lavorazioni si sono affiancate le produzioni di ovatta e feltri per il settore dell'abbigliamento, dell'arredamento e dell'auto. Inoltre, il gruppo ha sviluppato ulteriori business sia nel settore edilizio sia nel settore della lavorazione del PET riciclato, diventando così il gruppo I.M.P. Industrie Maurizio Peruzzo¹³². Ad oggi, il gruppo I.M.P. è presente sul territorio nazionale e internazionale con 10 aziende, 13 siti produttivi, 600 dipendenti circa e con un volume d'affari pari a 140 milioni di euro.

Di seguito, in sintesi, l'evoluzione storica del gruppo I.M.P.

Nel 1949, grazie all'intuito e alle capacità imprenditoriali dei due fratelli Maurizio e Albino Peruzzo, viene fondata la Valpadana. L'azienda, con sede a Fontaniva (PD), si specializza nel recupero e lavorazione degli scarti provenienti dal settore tessile per la produzione di feltri per materassi. Dalla Valpadana nasce, nel 1963, la O.R.V. Ovattificio Resinatura Valpadana con sede a Grantorto (PD), la quale realizza feltri e ovatte per i settori dell'abbigliamento, dell'arredamento e dell'auto. Tre anni dopo, nel 1966, grazie alla costituzione della Ovatex a Carmignano di Brenta (PD), il gruppo si specializza nella produzione di feltri e tessuti non tessuti per il

¹³² Si veda allegati n° 1, 2, 3 per una breve presentazione dei *brands*, delle aziende e dei vari *business* del gruppo I.M.P.

settore *automotive*. Nel 1970 viene fondata una nuova azienda, la Valpadana Sud, anch'essa impegnata nella realizzazione di feltri e ovatte per l'arredamento e l'abbigliamento.

Il gruppo, negli anni 80, si espande:

- nell'edilizia, fondando la Precompressi Valsugana, che realizza manufatti in cemento armato precompresso;
- nel real estate, fondando l'Immobiliare Generale Veneta;
- nei geotessili con l'inclusione della Tessibrenta.

In questo periodo inizia anche lo sviluppo del gruppo all'estero con la fondazione della Polowat, la più importante società tessile polacca per il settore *automotive*.

Negli anni 90 la O.R.V. cresce ed inaugura il quarto stabilimento per la produzione di feltri per l'industria del materasso e per l'industria automobilistica. Inoltre, continua l'espansione oltre confine con la fondazione della I.M.P. Romania Industrial Co, specializzata nella produzione di imbottiture per l'abbigliamento e l'arredamento. Lo sviluppo prosegue in Romania con l'acquisizione della Euroconstruct, specializzata nella realizzazione di prefabbricati industriali e nell'estrazione di inerti. In aggiunta, per cogliere le opportunità che derivano dallo sviluppo del mercato immobiliare rumeno, viene fondata in Romania la Monlandys.

Nello stesso periodo, in Polonia, viene costituita la Comfort che lavora fibre artificiali per l'industria dell'abbigliamento, dell'arredamento, e dell'auto.

Nel 2000 il gruppo si espande ulteriormente nel settore dell'edilizia fondando la EuroProducts, la EuroLogistica e la EuroPrefabricate, mentre in Italia viene realizzata la fusione per incorporazione della Ovatex nella O.R.V.

Grazie alla forte volontà del gruppo di impegnarsi per la salvaguardia dell'ambiente e di mantenersi al passo con l'evoluzione tecnologica vengono costituite, nel 2001, la Valplastic e la I.M.P. Polowat che ricavano fibra di poliestere dal riciclo delle bottiglie di plastica (PET). L'anno seguente viene acquisita la maggioranza delle azioni della

Netex, la principale azienda tessile rumena per il settore *automotive*. In aggiunta, per migliorare l'amministrazione delle società del gruppo Euro ed offrire ai clienti un pacchetto di servizi completo, viene fondata la EuroHolding.

Nel 2003 viene costituita la O.R.V. Manufacturing (oggetto della seguente analisi), la quale comprende la divisione produttiva di O.R.V. che oggi svolge a tutti gli effetti la funzione di Holding del gruppo tessile in Italia.

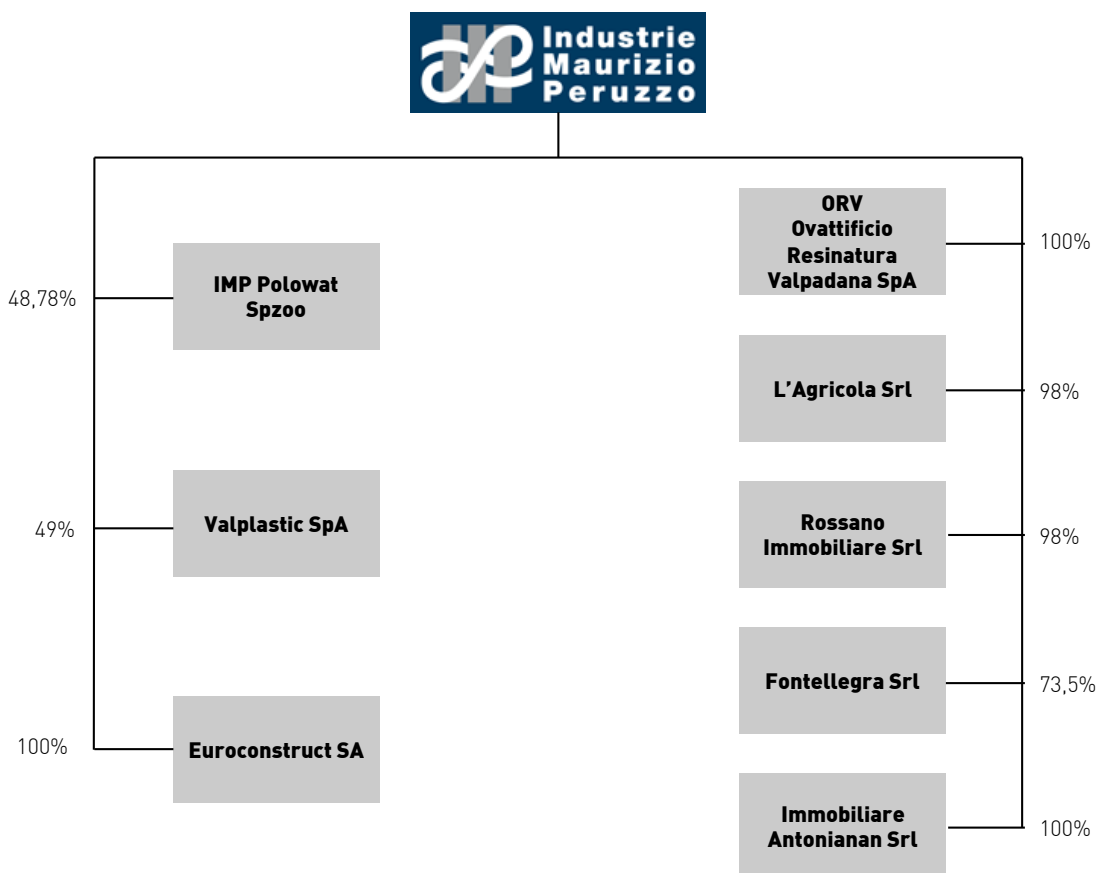
Dal 2005 al 2007 il gruppo cresce e si espande in Africa, più precisamente in Tunisia, dove sorge la I.M.P. Tunisie che produce tessuto non tessuto per materiale riscaldante. Tale sviluppo prosegue nel continente americano dove nasce la I.M.P. Do Brasil, specializzata nella produzione di feltri per il settore automobilistico. L'impegno nel settore edilizio porta ancora alla fondazione di una nuova azienda, la Europrefabricate Bulgaria.

Nel 2008 nasce la Termotex che si occupa di progettazione, studio e sviluppo di tessuti riscaldati e, nel 2009, il gruppo cresce e si rafforza ulteriormente con la costituzione di tre nuove importanti società: Valsep, Eurodesign Favero & Milan e Synergia.

Infine, nel 2010 l'espansione del gruppo prosegue in Europa, dove vengono fondate I.M.P. (UK) Limited e I.M.P. France, e si estende in Asia, dove ad Hong Kong, in Cina, nasce la O.R.V. Asia Pacific Holding Limited.

Nel 2013 il gruppo ha deciso di focalizzarsi solo sulla parte industriale, dismettendo di fatto la parte Real Estate.

Fig. 1: Struttura del gruppo – società controllate da I.M.P.



3.2 O.R.V. Manufacturing: caratteri generali

La società O.R.V. Manufacturing s.p.a.¹³³, con capitale sociale pari a Euro 10.500.000 è un'azienda del gruppo I.M.P. controllata integralmente da O.R.V. Ovattificio Resinatura Valpadana s.p.a. (O.R.V. s.p.a. svolge la funzione di holding del gruppo tessile in Italia).

L'azienda opera in molteplici settori: tessile, arredamento, *automotive*, supporti per spalmati, filtrazione, geotessile, supporti per membrane bituminose, isolanti termoacustici, fibra di poliestere.

¹³³ Si rimanda alla lettura dell'allegato n° 4 per il *business model* dei tessuti non tessuti, i *business* del gruppo tessuti non tessuti e del posizionamento di O.R.V. Manufacturing.

I siti produttivi della società, che si sviluppano su una superficie complessiva di 150.000 mq suddivisi tra 2 stabilimenti, sono situati a Carmignano di Brenta (PD) e Grantorto (PD).

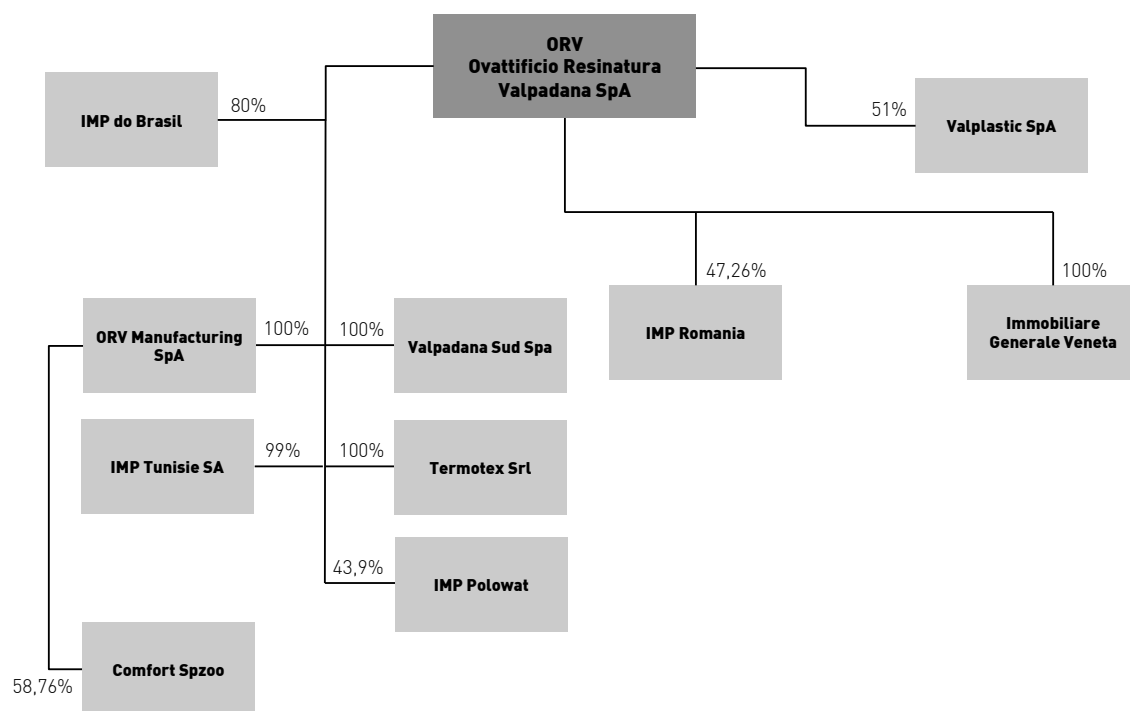
Nello specifico lo stabilimento di Carmignano di Brenta, sede legale e centrale della società, produce principalmente tessuti non tessuti per *automotive*, filtrazione, mentre lo stabilimento di Grantorto è rivolto alla produzione di ovatte per l'abbigliamento e arredamento, tessuti non tessuti "spunbond" per bitumazione, tessuti non tessuti "spunlaced" per spalmatura e tessuti non tessuti per termoacustica. L'azienda, grazie ad un team altamente qualificato di 180 persone, produce ogni anno più di 15.000 tonnellate di prodotto.

La controllante O.R.V. Ovattificio Resinatura Valpadana s.p.a. svolge l'attività di direzione e coordinamento assicurando l'indirizzo strategico delle controllate: tra queste la O.R.V. Manufacturing. Inoltre, la holding svolge in modo centralizzato alcune attività consentendo di ottenere vantaggi e sinergie fra le società controllate.

I rapporti che intercorrono tra la società oggetto d'analisi e la sua controllante sono regolati da un contratto di prestazioni di servizi specialistici che individua il contenuto dei servizi prestati e ne regola la determinazione dei corrispettivi. Nello specifico tale contratto riguarda la gestione dei sistemi informativi, l'amministrazione del personale, l'assistenza legale, finanziaria, la locazione degli stabilimenti produttivi di Grantorto e Carmignano di Brenta e la verifica della corretta applicazione della normativa sulla privacy.

La società detiene, inoltre, una partecipazione di controllo della società polacca I.M.P. Comfort Sp. Zo.o. (quota del 58,76%).

Fig. 2: Struttura del gruppo – società controllate da O.R.V.



La società intrattiene rapporti con molteplici società appartenenti al gruppo I.M.P., di natura principalmente commerciale relativi all'acquisto e alla vendita di fibre sintetiche e tessuti non tessuti. Di seguito, si riportano le società controllate, consociate e correlate che intrattengo rapporti con la O.R.V. Manufacturing¹³⁴.

¹³⁴ La tabella riporta le società che intrattengono rapporti commerciali nell'ultimo bilancio disponibile 31.12.2013.

Tab. 1: Società del gruppo I.M.P. che intrattengono rapporti commerciali con O.R.V. Manufacturing

| Società gruppo I.M.P. che intrattengono rapporti commerciali con O.R.V. Manufacturing | |
|--|--|
| Società controllante | Società consociate |
| O.R.V. Ovattificio Resinatura Valpadana S.p.A. | Valpadana Sud S.r.l. Valplastic S.p.A. Immobiliare Generale Veneta S.r.l. S.C. I.M.P. Romania Ind. Co. S.A. I.M.P. Comfort Sp. Zo. o. I.M.P. Polowat Sp. Zo. o. I.M.P. Ovatex Sp. Zo. o. I.M.P. Do Brasil |

Tutti i rapporti che intercorrono con le società consociate e correlate sono gestiti a normali condizioni di mercato.

3.3 O.R.V. Manufacturing: la crisi

La Grande Recessione del 2008 di natura finanziaria, che prese avvio dapprima negli Stati Uniti nel 2007 con lo scoppio di una bolla immobiliare, si è propagata all'economia reale assumendo gradualmente un carattere globale, perdurando fino ai nostri giorni. L'iniziale rallentamento della crescita è divenuto in seguito recessione: tra la fine 2008 e l'inizio 2009, per la prima volta dal secondo dopoguerra, si è verificata una riduzione del prodotto mondiale, con una caduta della produzione industriale e dei volumi del commercio.

La reazione generalizzata da parte di imprese e famiglie, a tale scenario, ha prodotto un crollo dei consumi e degli investimenti facendo drammaticamente emergere il problema occupazionale in tutti i settori dell'economia, tra i quali quelli di riferimento della

società (in particolare edilizia, auto e fibre sintetiche).

Nel biennio 2008-2009, l'andamento generale della società, in linea con l'andamento dell'economia in generale, ha registrato un decremento del volume d'affari per effetto della riduzione generalizzata della domanda nei principali settori di riferimento. La società ha perso quote di mercato significative in tutti i settori di operatività: in particolare nel 2012 la contrazione complessiva è stata del 15%, riconducendo il valore totale della produzione a livelli di poco superiori a quelli del 2009.

Di fronte a tale contesto la direzione aziendale ha avviato una politica di ottimizzazione di tutte le spese, sia industriali (consumi della materia prima, manutenzioni, energia elettrica, ecc.) che di struttura (spese del personale, commerciali, di amministrazione, consulenze, ecc.). La principale azione, iniziata sul finire del 2008, è stata l'utilizzo della Cigo per gli operai, in seguito estesa anche al personale non di produzione.

Nel corso degli anni 2011 e 2012, oltre alla continua contrazione del volume d'affari, la società ha dovuto riscontrare un incremento dei costi fissi relativi alla produzione di tessuti non tessuti che non è riuscita a scaricare sul prezzo di vendita, con conseguente riduzione dei margini; registrando per alcuni prodotti facenti parte del suo *core business* (come la produzione di fibra) un più accentuato decremento di marginalità.

La forte concorrenza presente in alcuni settori cardine (edilizia, fibre sintetiche, *automotive*, spalmatura) e la necessità di mantenere un livello minimale di ordini di vendita ha obbligato l'azienda ad applicare riduzioni sui prezzi di listino che hanno contribuito a penalizzare la marginalità. Il management, in questo modo, ha voluto dare priorità al mantenimento dei tradizionali clienti/mercati a scapito della marginalità, al fine di non perdere quote di mercato ed impedire l'entrata di altri concorrenti, eventualità che avrebbe comportato pesanti riduzioni di prezzo e tempi lunghi per poter riacquistare le quote di mercato perdute.

Nel 2010 l'attività della divisione *Engineering* di O.R.V.

Manufacturing, che precedentemente costituiva una significativa componente aziendale per volumi e redditività, ha subito una forte contrazione del volume d'attività e del margine.

Sull'acuirsi della crisi di O.R.V. Manufacturing (e sul progressivo deterioramento della sua situazione finanziaria) hanno anche gravato gli effetti di una politica di investimenti che non ha portato gli effetti sperati. Nello specifico, un significativo investimento relativo allo sviluppo della linea del "PET espanso"¹³⁵, che si è rivelato infruttuoso, unitamente a due investimenti, effettuati sulle linee di produzione di Carmignano di Brenta e Grantorto, riguardanti la bitumazione rinforzata che sono risultati però improduttivi.

I predetti fattori, cumulandosi tra loro, hanno determinato un progressivo deterioramento della situazione economica e finanziaria della società che si è tradotta in una crescente tensione finanziaria, sia nei confronti dei molteplici istituti di credito sia nei confronti dei principali fornitori. A fine 2012, a seguito dell'analisi svolta dal proprio *advisor* Kpmg, la società ha dovuto prendere atto della dimensione della propria crisi, non superabile se non attraverso una profonda ristrutturazione industriale unita ad un accordo con i propri creditori in ambito concordatario.

3.3.1 La situazione economica e finanziaria dell'impresa

Al fine di illustrare sinteticamente l'andamento della società negli anni antecedenti all'accesso alla procedura di concordato, si riporta di seguito il prospetto di conto economico riclassificato del periodo dal 2007 al 2012.

¹³⁵ Il "PET espanso" è il nome che acquista il poliestere quando viene trasformato attraverso un processo di espansione chimica o fisica. Tale materiale si caratterizza per la sua struttura cellulare, che lo rende particolarmente leggero e idoneo all'utilizzo nel settore dell'imballaggio e dell'isolamento termo-acustico.

Tab. 2¹³⁶: Prospetto di Conto economico riclassificato

| Conto Economico riclassificato | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------|-----------|---------------|------------|--------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|----------------|-------------|
| €'000 | 31.12.2007 | % | 31.12.2008 | % | 31.12.2009 | % | 31.12.2010 | % | 31.12.2011 | % | 31.12.2012 | % |
| Valore della produzione | 112.597 | 100% | 108.754 | 100% | 108.759 | 100% | 94.705 | 100% | 105.268 | 100% | 54.556 | 100% |
| Acquisti di materie prime, ecc. | 63.073 | 56% | 59.215 | 54% | 60.687 | 56% | 55.321 | 58% | 64.922 | 62% | 32.150 | 59% |
| Altri costi caratteristici | 27.487 | 24% | 27.911 | 26% | 23.474 | 22% | 25.698 | 27% | 24.553 | 23% | 20.875 | 38% |
| Valore aggiunto | 22.037 | 20% | 21.628 | 20% | 24.598 | 23% | 13.686 | 14% | 15.793 | 15% | 1.531 | 3% |
| Personale | 15.908 | 14% | 15.786 | 15% | 15.024 | 14% | 15.056 | 16% | 14.950 | 14% | 12.207 | 22% |
| EBITDA | 6.129 | 5% | 5.842 | 5% | 9.574 | 9% | -1.370 | -1% | 843 | 1% | -10.676 | -20% |
| Ammortamenti e svalutazioni* | 4.508 | 4% | 4.250 | 4% | 4.276 | 4% | 4.157 | 4% | 4.157 | 4% | 30.601 | 56% |
| EBIT | 1.621 | 1% | 1.592 | 1% | 5.298 | 5% | -5.527 | -6% | -3.314 | -3% | -41.277 | -76% |
| Risultato gestione finanziaria | -2.210 | -2% | -2.745 | -3% | -2.169 | -2% | -1.528 | -2% | -2.616 | -2% | -3.686 | -7% |
| Risultato gestione straordinaria | 226 | 0% | -102 | 0% | -1.620 | -1% | 2.082 | 2% | 856 | 1% | 1.045 | 2% |
| Utile/Perdita | -363 | 0% | -1.255 | -1% | 1.509 | 1% | -4.973 | -5% | -5.074 | -5% | -43.918 | -81% |

* Nel 2012 "Ammortamenti e svalutazioni" di competenza ammontano a euro 30.601, a causa delle svalutazioni previste nel Piano di ristrutturazione da concordato preventivo (v. capitolo 4).

Dall'analisi del prospetto emerge come la voce "valore della produzione" registri un moderato calo per tutto il periodo considerato. Un'analisi più dettagliata, tuttavia, evidenzia che la divisione *Producing* ha riscontrato una diminuzione nel periodo 2007-2012 in linea con la situazione di crisi diffusa in tutti i settori dell'economia ai quali la società si rivolge, in particolar modo nei settori dell'edilizia e dell'auto. La diminuzione del fatturato di tessuti non tessuti è stata mitigata dalla divisione *Engineering*, ad eccezione dell'esercizio 2012, nel quale detta divisione subisce un picco negativo che abbassa, in modo rilevante, il valore della produzione portandolo, accompagnata da una sospensione dell'attività produttiva nel corso del mese di dicembre, al valore di 54,55 milioni di euro (riduzione del 48% rispetto al 2011).

L'incidenza della voce "acquisti di materie prime" sul valore della produzione, depurata dei costi per l'acquisto degli impianti da parte della divisione *Engineering*, ha un andamento crescente dal 56% nel 2007 al 59% nel 2012. Tale incremento è dovuto alla produzione interna di fibre e all'aumento del prezzo unitario di approvvigionamento delle materie prime.

Nel 2012 l'acquisto delle materie prime si è leggermente ridotto rispetto ai periodi precedenti (59% nel 2012 contro il 62% nel 2011).

¹³⁶ Si rimanda alla lettura dell'allegato n° 4 per la presa visione dei relativi indicatori economici.

La voce “altri costi caratteristici” che comprende le spese di trasporto, consumi di energia e gas metano, spese di manutenzione sugli impianti e sui fabbricati utilizzati in affitto e le spese e commissioni bancarie sono caratterizzate da un andamento pressoché costante per tutto il periodo considerato.

Il costo del personale risulta in calo per tutto il periodo (da euro 15,9 milioni nel 2007 a euro 12,2 milioni nel 2012) per effetto delle minori ore lavorate a causa delle decisioni di fermare a rotazione i cicli di lavorazione mediante l'utilizzo della Cigo. Il maggior ricorso allo strumento della cassa integrazione ha portato, nel 2012, un incremento (22% nel 2012 contro 14,5% valore medio tra gli anni precedenti) dell'incidenza percentuale del costo del personale su valore della produzione.

La voce “Ammortamenti e svalutazioni” si presenta per un ammontare di circa 4,157 milioni di euro per tutto il periodo in analisi, ad eccezione del 2012, anno in cui detta voce, pari a euro 30.601 milioni, risulta pesantemente condizionata dalle poste di bilancio inserite coerentemente con i dati del piano economico finanziario e della proposta di concordato ex art. 161, comma sesto, L.F.

Tale voce è composta da due variazioni aventi segno opposto che portano sostanzialmente ad una situazione di pareggio: da un lato, minori ammortamenti dovuti al calo degli investimenti realizzati ed al completamento del processo di ammortamento per alcune categorie di “impianti e macchinari”; dall'altro lato, maggiori accantonamenti per stima di inesigibilità di crediti in seguito all'evolversi in maniera negativa del rapporto con la clientela nei cui confronti, si è registrato l'avvio di procedure concorsuali in maniera patologicamente accentuata rispetto agli anni precedenti all'analisi.

Si noti che, dal 2010, l'EBIT diventa negativo fino a toccare il punto massimo nel 2012 pari a euro -41,2 milioni (la perdita di 41,2 milioni risulta pesantemente condizionata dall'effetto delle svalutazioni previste dal piano di ristrutturazione industriale redatto da concordato preventivo).

Si riporta di seguito il prospetto di stato patrimoniale riclassificato del periodo dal 2007 al 2012.

Tab. 3¹³⁷: Prospetto di Stato Patrimoniale riclassificato

| Stato Patrimoniale riclassificato in forma finanziaria | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|----------------|---------------|
| | 31.12.2007 | % | 31.12.2008 | % | 31.12.2009 | % | 31.12.2010 | % | 31.12.2011 | % | 31.12.2012 | % |
| Capitale Circolante Netto | | | | | | | | | | | | |
| Rimanenze | 32.001 | | 26.407 | | 13.855 | | 19.072 | | 21.400 | | 4.603 | |
| Crediti | 37.720 | | 36.879 | | 35.812 | | 46.049 | | 38.317 | | 24.019 | |
| Ratei e risconti attivi | 31 | | 32 | | 25 | | 194 | | 747 | | 591 | |
| Debiti | -41.054 | | -27.454 | | -22.917 | | -24.530 | | -25.650 | | -23.859 | |
| Fondi Rischi | -1.263 | | -1.102 | | -994 | | -842 | | -764 | | -13.729 | |
| Ratei e risconti passivi | -414 | | -460 | | -371 | | -166 | | -575 | | -353 | |
| Totale Capitale Circolante Netto | 27.021 | 60% | 34.302 | 68% | 25.410 | 64% | 39.777 | 78% | 33.475 | 65% | -8.728 | 491% |
| Immobilizzazioni Nette | | | | | | | | | | | | |
| Materiali | 21.684 | | 19.585 | | 17.008 | | 13.526 | | 13.921 | | 4.017 | |
| Immateriali | 696 | | 756 | | 777 | | 1.518 | | 1.961 | | 475 | |
| Finanziarie | 12 | | 19 | | 7 | | 0 | | 5.871 | | 5.871 | |
| T.F.R. e simili | -4.515 | | -4.341 | | -3.748 | | -3.577 | | -3.370 | | -3.413 | |
| Totale Immobilizzazioni Nette | 17.877 | 40% | 16.019 | 32% | 14.044 | 36% | 11.467 | 22% | 18.383 | 35% | 6.950 | -391% |
| TOTALE CAPITALE INVESTITO | 44.898 | 100% | 50.321 | 100% | 39.454 | 100% | 51.244 | 100% | 51.858 | 100% | -1.778 | 100% |
| Indebitamento netto | | | | | | | | | | | | |
| Debiti Finanziari a Medio termine: | 8.434 | | 7.003 | | 5.637 | | 5.618 | | 4.276 | | 0 | |
| Indebitamento bancario a Breve | 27.315 | | 37.842 | | 26.702 | | 45.485 | | 45.539 | | 32.727 | |
| bancari per addebito interessi non dovuti | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| Indebitamento/finanziamento ad altri | -667 | | -3.087 | | -2.956 | | -4.956 | | -2.963 | | -805 | |
| Totale Indebitamento netto | 35.082 | 78% | 41.758 | 83% | 29.383 | 74% | 46.147 | 90% | 46.852 | 90% | 31.922 | -1796% |
| Patrimonio Netto | 9.816 | 22% | 8.561 | 17% | 10.069 | 26% | 5.097 | 10% | 5.005 | 10% | -33.699 | 1896% |
| TOTALE FONTI DI FINANZIAMENTO | 44.898 | 100% | 50.319 | 100% | 39.452 | 100% | 51.244 | 100% | 51.857 | 100% | -1.777 | 100% |

Dall'analisi del prospetto si ricava che l'indebitamento finanziario netto risulta crescente nel biennio 2010-2011 rispetto agli anni precedenti, grazie all'aumento del ricorso da parte della società all'indebitamento bancario a breve.

Nel 2012 però si vede ridursi significativamente la voce rispetto all'esercizio precedente (euro 31,9 milioni nel 2012 contro euro 46,8 milioni nel 2011). Tale fenomeno si giustifica, da un lato, per effetto della riduzione del capitale circolante netto e, dall'altro, per effetto della difficoltà di accedere alle linee di credito formalmente in essere, ma il cui utilizzo è risultato di fatto contingentato, in special modo nell'ultimo trimestre del 2012, dagli istituti bancari a seguito delle difficoltà economiche e finanziarie della società.

Grazie ad una accorta politica aziendale, nel 2012 la società ha abbassato le giacenze medie di materie prime per alleggerire il peso

¹³⁷ Si rimanda alla lettura dell'allegato n° 4 per la presa visione dei relativi indicatori finanziari.

del circolante netto.

Infatti, la difficoltà negli approvvigionamenti ha reso necessario il maggior ricorso alle scorte di magazzino. Quindi le materie prime a magazzino si sono ridotte non solo in conseguenza del minor volume di produzione, ma anche in conseguenza dell'impossibilità di finanziare il circolante mantenendo un livello di scorte minimale. A fine esercizio il valore delle rimanenze di materie prime ha toccato il livello minore nella storia della società.

La società chiude l'esercizio economico 2012 con una perdita pari a euro 43,9 milioni (terzo anno consecutivo di perdita per la società nonostante il socio, nel corso del 2011, abbia provveduto a sottoscrivere e versare un aumento di capitale per un importo di circa euro 5,0 milioni) per effetto della quale il patrimonio netto risulta negativo (euro -33,7 milioni). La perdita in parola è dovuta dalla riduzione del fatturato ed agli accantonamenti straordinari previsti dalla società.

3.4 L'attivazione della procedura concorsuale

La O.R.V. Manufacturing ha depositato presso il Tribunale di Padova in data 15 dicembre 2012 la domanda di ammissione alla procedura di concordato preventivo in continuità¹³⁸, ai sensi dell'art. 161 sesto comma L.F.¹³⁹. Il ricorso da parte della società alla procedura

¹³⁸ Si rimanda alla lettura dell'allegato n°6: Il concordato con continuità aziendale commento art. 186 bis, L.F.

¹³⁹ Art. 161, sesto comma, L.F., "Domanda di concordato": «L'imprenditore può depositare il ricorso contenente la domanda di concordato unitamente ai bilanci relativi agli ultimi tre esercizi e all'elenco nominativo dei creditori con l'indicazione dei rispettivi crediti, riservandosi di presentare la proposta, il piano e la documentazione di cui ai commi secondo e terzo entro un termine fissato dal giudice, compreso fra sessanta e centoventi giorni e prorogabile, in presenza di giustificati motivi, di non oltre sessanta giorni. Nello stesso termine, in alternativa e con conservazione sino all'omologazione degli effetti prodotti dal ricorso, il debitore può depositare domanda ai sensi dell'articolo 182-bis, primo comma. In mancanza, si applica l'articolo 162, commi secondo e terzo. Con decreto motivato che fissa il termine di cui al primo periodo, il tribunale può nominare il commissario giudiziale di cui all'articolo 163, secondo comma, n. 3; si applica l'articolo 170, secondo comma. Il commissario giudiziale, quando accerta che il debitore ha posto in essere una delle condotte previste dall'articolo 173, deve riferirne immediatamente al tribunale che, nelle forme del procedimento di cui all'articolo 15 e verificata la sussistenza delle condotte stesse, può, con decreto, dichiarare improcedibile la domanda e, su istanza del creditore o su richiesta del pubblico ministero, accertati i presupposti di cui agli articoli 1 e 5, dichiara il fallimento del debitore con contestuale sentenza reclamabile a norma dell'articolo 18».

concorsuale in parola è stata la conseguenza di una perdurante crisi economico-finanziaria che la società si era ritrovata ad affrontare negli ultimi esercizi. Con il supporto dell'*advisor* Kpmg, la società ha elaborato una strategia di lungo periodo incentrata sulla massimizzazione dell'utilità delle risorse impiegate, con l'obiettivo di migliorare la redditività aziendale, raggiungere il punto di equilibrio finanziario che consentisse da un lato il funzionamento dell'azienda e dall'altro il soddisfacimento dei creditori sociali nell'ambito della proposta concordataria.

In data 17 dicembre 2012 la domanda di ammissione è stata pubblicata presso il Registro delle Imprese.

Il Tribunale di Padova, verificata la sussistenza dei requisiti formali e della ragionevolezza della domanda, ha concesso alla società il termine di 120 giorni per il deposito del piano, della proposta di concordato e di tutta la documentazione prevista dall'art. 161 L.F., prorogando tale termine di ulteriori 60 giorni.

Il 18 giugno 2013, nel rispetto dei termini, la società ha provveduto al deposito del piano di ristrutturazione industriale, della proposta di concordato e di tutta la documentazione prevista dall'art. 161 L.F.

Con provvedimento depositato in data 15 febbraio 2013 il Tribunale di Padova ha disposto a carico della società l'assolvimento di determinati obblighi informativi, ai sensi dell'art. 161, ottavo comma, L.F.¹⁴⁰, che la società ha sempre puntualmente rispettato.

Con il medesimo provvedimento il Tribunale di Padova ha nominato quale ausiliario ex art. 68 c.p.c. il Dr. Tiziano Mazzon.

In data 8 ottobre 2013 il Tribunale ha ammesso O.R.V. Manufacturing alla procedura di concordato preventivo, nominando Giudice Delegato la Dott.ssa Caterina Santinello e Commissario Giudiziale lo

¹⁴⁰ Art 161, ottavo comma, L.F., "Domanda di concordato": «con il decreto che fissa il termine di cui al sesto comma, primo periodo, il tribunale deve disporre gli obblighi informativi periodici, anche relativi alla gestione finanziaria dell'impresa e all'attività compiuta ai fini della predisposizione della proposta e del piano, che il debitore deve assolvere, con periodicità almeno mensile e sotto la vigilanza del commissario giudiziale se nominato, sino alla scadenza del termine fissato. Il debitore, con periodicità mensile, deposita una situazione finanziaria dell'impresa che, entro il giorno successivo, è pubblicata nel registro delle imprese a cura del cancelliere. In caso di violazione di tali obblighi, si applica l'articolo 162, commi secondo e terzo. Quando risulta che l'attività compiuta dal debitore è manifestamente inadeguata alla predisposizione della proposta e del piano, il tribunale, anche d'ufficio, sentito il debitore e il commissario giudiziale se nominato, abbrevia il termine fissato con il decreto di cui al sesto comma, primo periodo. Il tribunale può in ogni momento sentire i creditori».

Studio Mutinelli Mazzon Donà, nonché fissando l'adunanza dei creditori per il giorno 28 gennaio 2014 (successivamente rinviata al 28 febbraio 2014 su istanza del Commissario).

La società, in data 17 febbraio 2014, ha depositato presso la cancelleria del Tribunale di Padova una memoria con la quale modificava ed integrava la proposta concordataria: tale integrazione riguardava la tempistica di soddisfazione dei creditori privilegiati, la liquidazione dei beni non più funzionali all'attività e la concentrazione degli impianti e dell'attività nello stabilimento di Grantorto. In data 18 febbraio 2014 il Commissario Giudiziale ha depositato la propria relazione ex art. 172 L.F.¹⁴¹ esprimendo parere favorevole all'integrazione della proposta concordataria avanzata dalla società e all'omologa del concordato confermando la fattibilità del piano.

In data 28 febbraio 2014, nel corso dell'adunanza dei creditori, il Commissario Giudiziale ha illustrato la propria relazione ex art. 172 L.F. sulla proposta di concordato preventivo, dando atto del ricevimento da parte della società, successivamente al deposito della relazione stessa, di una azione giudiziaria da parte del fornitore Edison S.p.A. per il riconoscimento di un danno di 2,7 milioni di euro circa da riconoscere in prededuzione nel passivo concordatario, quale conseguenza dell'inadempimento di O.R.V. Manufacturing nel periodo successivo alla presentazione della domanda di ammissione alla procedura di concordato.

Nel corso della stessa adunanza, alla luce delle domande e delle osservazioni di alcuni creditori presenti è, quindi, emersa l'opportunità, sottolineata dal Giudice Delegato, di una integrazione della relazione del Commissario Giudiziale volta ad aggiornare il proprio parere sulla proposta concordataria, data l'intervenuta notifica dell'atto di citazione da parte di Edison.

A seguito dell'udienza di omologa¹⁴², tenutasi il giorno 29 maggio

¹⁴¹ Art 172, L.F., Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, "Operazioni e relazioni del commissario": «Il commissario giudiziale redige l'inventario del patrimonio del debitore e una relazione particolareggiata sulle cause del dissesto, sulla condotta del debitore, sulle proposte di concordato e sulle garanzie offerte ai creditori, e la deposita in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'adunanza dei creditori. Nello stesso termine la comunica a mezzo posta elettronica certificata a norma dell'articolo 171, secondo comma. Su richiesta del commissario il giudice può nominare uno stimatore che lo assista nella valutazione dei beni».

¹⁴² Si veda l'art. 180, L.F.

2014, il Tribunale di Padova, in data 30 maggio 2014, con decreto reso definitivo il 4 giugno 2014, stante l'assenza di opposizioni e la mancanza di contenzioso, ha omologato il concordato preventivo depositato della società e le successive integrazioni.

Trattandosi di un concordato in continuità il Tribunale non ha proceduto alla nomina del liquidatore né del comitato dei creditori anche alla luce della limitatezza dei beni non più funzionali di cui è prevista la cessione.

Nel decreto di omologa, inoltre, il Tribunale dispone che la società debba procedere all'esecuzione del piano sotto il controllo del Commissario Giudiziale e per quanto non previsto dal piano economico-finanziario dovrà riferire al Commissario stesso ed al Giudice Delegato per l'adozione di specifici provvedimenti. Il Tribunale, altresì, dispone ulteriori obblighi informativi nei confronti del Tribunale e del Commissario, nonché il pagamento delle spese e dei creditori nel rispetto del piano o, in difetto, della "*par condicio creditorum*" e rimette al Giudice Delegato l'emanazione di eventuali particolari disposizioni in merito all'esecuzione del concordato.

Nel corso dell'esercizio 2013 (primo anno di concordato per la società) la O.R.V. Manufacturing ha focalizzato la propria attenzione sul raggiungimento degli obiettivi del piano economico-finanziario e, in particolare, nella identificazione delle aree di business in grado di garantire un'adeguata marginalità, nella identificazione delle attività produttive che hanno generato *performances* negative e come tali da dismettere e nella rigorosa selezione dei clienti individuati in base a criteri di solvibilità e affidabilità commerciale.

Nel corso dell'esercizio la società ha quindi:

- circoscritto la produzione ai soli settori a marginalità positiva;
- dismesso la produzione di feltro;
- razionalizzato la gamma di prodotti offerta alla clientela;
- cessato le attività afferenti alla divisione *Engineering*;
- ridefinito la struttura organizzativa aziendale;
- ridimensionato la forza lavoro adeguandola alle mutate esigenze

produttive;

- raggiunto un accordo per l'adeguamento dei canoni di locazione e dei corrispettivi per servizi riconosciuti alla controllante O.R.V. Ovattificio Resinatura Valpadana da O.R.V. Manufacturing, per renderli coerenti con le mutate e ridotte esigenze di quest'ultima. Si osservi che, con riferimento alla ridefinizione della struttura organizzativa aziendale e al ridimensionamento della forza lavoro per adeguarla alle mutate esigenze produttive (come previsto nel piano economico-finanziario), si rendeva necessario un significativo intervento sull'organico aziendale.

L'avvio della procedura di mobilità che, come da comunicazione ai sensi della L. 223/1991 effettuata il 12 dicembre 2012, annunciava l'intenzione della società di procedere al licenziamento di 195 lavoratori e 5 dirigenti, ha creato nel corso del 2013 forti pressioni sindacali. La società ha sin dall'inizio di gennaio condotto e portato a termine gli accordi sindacali funzionali alla futura messa in mobilità dei dipendenti in esubero e all'ottenimento della cassa integrazione in deroga.

Il costante e impegnativo confronto con le organizzazioni sindacali, da un lato, ha assorbito molte risorse del *management* e, dall'altro, ha garantito positivi risultati concretizzatisi nel ricorso ai seguenti ammortizzatori sociali:

- Cigs per crisi aziendale ex art. 1, comma 5 della L. 223/91, riguardante l'intera forza lavoro, autorizzata per il periodo dal 27 febbraio 2012 al 26 febbraio 2013;
- Cig in deroga per il periodo necessario per accedere alla C.I.G.S. per procedura concorsuale dal 27 Febbraio 2013 al 7 ottobre 2013;
- Cigs concorsuale a seguito dell'ammissione alla procedura di concordato preventivo, per il periodo dall'8 ottobre 2013 all'8 ottobre 2014 per tutte le unità lavorative in forza alla Società.

Per garantire continuità all'azione di risanamento intrapresa, inoltre, la società ha nominato quale amministratore delegato un

turnaround manager, dotato di specifica esperienza in campo di ristrutturazioni aziendali in un contesto giudiziale nonché di specifico *background* nel settore industriale in cui O.R.V. Manufacturing opera, al quale sono state in particolare conferite le deleghe funzionali all'esecuzione del piano concordatario.

CAPITOLO 4

LA RIDUZIONE DEL PERSONALE OPERATA DA ORV MANUFACTURING S.P.A.

4.1 Stabilimenti e personale coinvolto nel piano di ristrutturazione industriale

Il 17 giugno 2013, la O.R.V. Manufacturing che operava con circa 348 dipendenti (numero dipendenti al 12 dicembre 2012) su tre siti produttivi localizzati a Carmignano di Brenta, Grantorto e Fontaniva, ai sensi dell'art. 161, sesto comma L.F., ha depositato, presso il Tribunale di Padova, il piano di ristrutturazione economico-finanziario (approvato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione della società in data 11 giugno 2013) sulla base del quale è stata elaborata la proposta concordataria di soddisfacimento dei creditori sociali.

Concerne al piano economico-finanziario, la società, all'esito delle analisi condotte dal *management* con l'ausilio dell'*advisor* Kpmg, ha individuato, all'interno dell'originario perimetro aziendale, un ridotto numero di linee produttive la cui prosecuzione avrebbe potuto garantire alla società di ottenere i margini necessari sia per finanziare la prosecuzione della propria attività sia per garantire i flussi necessari all'adempimento degli obblighi concordatari¹⁴³. Per questo, O.R.V. Manufacturing ha optato per un percorso di ristrutturazione che persegue la continuità aziendale c.d. "diretta", avente ad oggetto un perimetro che è stato rimodulato rispetto a quello operato precedentemente alla richiesta di accesso alla procedura e parallelamente prevedendo una serie di interventi volti a riorganizzare profondamente i processi industriali e amministrativi della società.

¹⁴³ Si osservi che la ristrutturazione concordataria della società è stata strutturata parallelamente alla ristrutturazione dell'indebitamento della società O.R.V. s.p.a., che è socia unica di O.R.V. Manufacturing e che, in forza di varie fidejussioni prestate nell'interesse della propria controllata, risponde dell'indebitamento bancario di quest'ultima per un importo di circa € 40 milioni.

Il piano, in altri termini, da un lato si muove nell'ottica di concentrazione dell'attività produttiva solo su quei prodotti che consentano un'adeguata marginalità con la cessazione della produzione di quei prodotti che, seppur in passato contribuivano alla generazione di un significativo fatturato, presentavano al momento della stesura del piano una marginalità assai contenuta, e dall'altro, prevede una razionalizzazione della struttura dei costi aziendali funzionale alla rimodellata e ridimensionata attività produttiva.

La scelta della società di avviare un concordato in continuità è anche il frutto di un'analisi comparativa rispetto a quello che potrebbe essere uno scenario di cessazione completa della produzione e di conseguente liquidazione dell'attività: una tale liquidazione, infatti, considerato che la società non ha beni immobili e che il valore di realizzo dei macchinari, tutti sostanzialmente costruiti "su misura" per le esigenze produttive di O.R.V. Manufacturing, non garantirebbe proventi adeguati rispetto alla massa creditoria da soddisfare e pregiudicherebbe quello che è il vero elemento su cui i creditori possono fare affidamento per soddisfare le proprie ragioni, il *goodwill* aziendale ovvero la capacità di stare sul mercato e generare flussi a soddisfazione del proprio debito.

La società intendeva evidenziare come la continuità aziendale ha, al di là della misura di soddisfazione dei creditori, altri significativi riflessi positivi costituiti dalla parziale preservazione di posti di lavoro e della circostanza che il persistere di una realtà aziendale come O.R.V. Manufacturing si riverbera positivamente anche per i fornitori che potranno fare affidamento su una società che, terminata la propria ristrutturazione, potrà dirsi completamente risanata.

L'andamento della gestione dal 17 dicembre 2012 al 31 marzo 2013, gestione svolta secondo i criteri indicati nel piano economico-finanziario (oggetto di puntuale e mensile rendicontazione messa a disposizione del Tribunale e dell'ausiliario dallo stesso nominato ai sensi dell'art. 68 c.p.c.), ha messo in evidenza come gli interventi posti in essere dalla società e la concentrazione dell'attività

produttiva sui soli prodotti a più alta marginalità ha consentito prospetticamente di raggiungere, in termini di redditività, un risultato idoneo a garantire quei flussi di cui il piano, nel suo arco temporale quadriennale, prevede la destinazione al soddisfacimento dei creditori sociali. Tali risultati di gestione hanno confermato la positiva e corretta impostazione del piano, la cui fattibilità e la “specificata” attestazione sulla circostanza che la continuazione aziendale costituisce lo strumento di miglior soddisfazione del ceto creditorio sono stati oggetto di specifica asseverazione da parte del professionista indipendente¹⁴⁴ incaricato dalla società Dr. Riccardo Bonivento (incarico conferito dalla società al fine di rendere le attestazioni necessarie all’apertura della procedura concordataria e alla successiva omologazione). Il professionista incaricato ha, da un lato, asseverato la fattibilità del piano nel suo complesso e, dall’altro lato, ha attestato come la continuazione dell’attività produttiva nel perimetro ridotto identificato dalla società è “funzionale al miglior soddisfacimento dei creditori”, così come richiesto dall’art. 186 bis L.F.¹⁴⁵

¹⁴⁴ In possesso dei requisiti previsti dall’art. 67, terzo comma lett d), L.F., «...d) gli atti, i pagamenti e le garanzie concesse su beni del debitore purché posti in essere in esecuzione di un piano che appaia idoneo a consentire il risanamento della esposizione debitoria dell’impresa e ad assicurare il riequilibrio della sua situazione finanziaria; un professionista indipendente designato dal debitore, iscritto nel registro dei revisori legali ed in possesso dei requisiti previsti dall’articolo 28, lettere a) e b) deve attestare la veridicità dei dati aziendali e la fattibilità del piano; il professionista è indipendente quando non è legato all’impresa e a coloro che hanno interesse all’operazione di risanamento da rapporti di natura personale o professionale tali da comprometterne l’indipendenza di giudizio; in ogni caso, il professionista deve essere in possesso dei requisiti previsti dall’articolo 2399 del codice civile e non deve, neanche per il tramite di soggetti con i quali è unito in associazione professionale, avere prestato negli ultimi cinque anni attività di lavoro subordinato o autonomo in favore del debitore ovvero partecipato agli organi di amministrazione o di controllo; il piano può essere pubblicato nel registro delle imprese su richiesta del debitore».

¹⁴⁵ Si rimanda alla lettura dell’allegato n°6: Il concordato con continuità aziendale commento art. 186 bis, L.F.

4.1.1 Il piano di ristrutturazione industriale sotteso alla proposta di concordato

Il peggioramento dei risultati economici, verificatesi a partire dall'esercizio 2010 uniti al progressivo deterioramento della situazione patrimoniale e finanziaria di O.R.V. Manufacturing, hanno condotto il *management* della società con l'ausilio dell'*advisor* industriale alla formulazione di un piano di ristrutturazione economico-finanziario basato su una nuova riformulazione della gestione del *business* e dell'operatività dell'azienda.

A partire dal 2013 il piano prevedeva, quindi, la focalizzazione della divisione *Producing* nelle linee di prodotto a più alta marginalità.

La prima selezionata fu la produzione delle ovatte/tessuti non tessuti per applicazioni nei settori dell'abbigliamento, dell'arredamento, dell'*automotive* e della filtrazione dato che tali settori produttivi consentono di mantenere una redditività soddisfacente. Un'altra fu quella relativa alla manifattura di prodotti per "spalmatura" utilizzati principalmente nei settori calzaturiero, valigeria ed abbigliamento, che se opportunamente razionalizzati, in termini di segmenti di clientela servita e produzioni effettuate, consentono di raggiungere una marginalità positiva. E infine, il settore della bitumazione, caratterizzato dalla stagionalità della produzione che segue l'andamento del settore edile e comprende le produzioni di supporti per guaine bituminose e geotessili i cui margini, per quanto contenuti, consentono in ogni caso la copertura di una quota significativa di costi fissi.

Il piano, il quale riflette l'obiettivo di economicità e di efficienza perseguito dalla società, presuppone la dismissione della produzione dei prodotti a più bassa marginalità, tra i quali risulta la produzione di feltro e della fibra. Quest'ultimi settori produttivi non consentivano una soddisfacente remunerazione delle risorse investite e conseguentemente sono stati cessati (la cessazione della relativa

attività, che era effettuata presso lo stabilimento di Fontaniva, fu posta in essere dalla società nel corso del 2012).

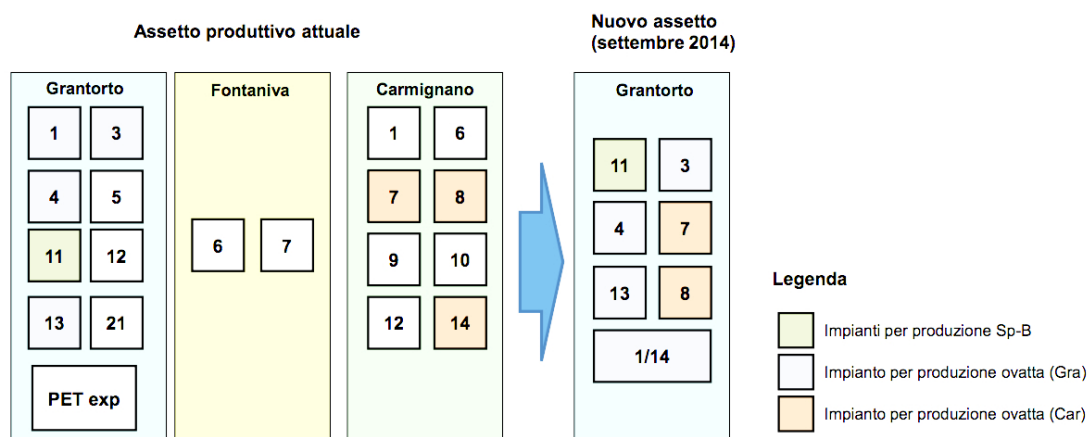
Ancora, nel 2012 la società ha cessato di offrire i servizi della divisione *Engineering* che era deputata alla progettazione e costruzione di impianti per la produzione di tessuti non tessuti e impianti di cogenerazione energetica a biomassa, chiudendo le relative *business unit*.

Dal 2013, altre produzioni a più bassa marginalità, come la produzione di imbottiture per materassi e di prodotti per il settore del geotessile, sono state cessate.

Dalle assunzioni sopra riportate ne consegue da piano la stima di un incremento del totale volumi venduti del 3% medio annuo nel periodo 2014-2016, unitamente ad un aumento del prezzo medio annuo di vendita del 3% a partire dal 2014. Il piano sostiene che tale aumento dei prezzi medi di vendita rispetto allo storico, è dovuto principalmente alla focalizzazione della società verso prodotti a più alto valore aggiunto. Ricavi stimati per un ammontare in euro: 41,4 milioni nel 2013, 43,9 milioni nel 2014, 46,6 milioni nel 2015 e 49,4 milioni nel 2016.

La riduzione della gamma di prodotti offerti ed il conseguente eccesso di capacità produttiva, hanno portato O.R.V. Manufacturing a considerare la concentrazione produttiva in un unico sito produttivo, una volta completata la dismissione degli impianti divenuti inutilizzati (dallo storico si comprendeva che la configurazione produttiva era su tre stabilimenti: Grantorto, Carmignano di Brenta e Fontaniva). Il piano, infatti, ha previsto la concentrazione della produzione nel solo stabilimento di Grantorto, mantenendo attivi alcuni impianti dello stabilimento e trasferendone altri dallo stabilimento di Carmignano di Brenta a quello di Grantorto. Con aggiunta, di un periodo di transizione (il cui termine era previsto nel corso del 2014), nel quale si mantenevano attivi due impianti di Carmignano di Brenta, in sostituzione della mancata capacità produttiva derivante dallo spegnimento temporaneo degli impianti in fase di trasferimento.

Fig. 3: Nuovo assetto produttivo previsto da piano di ristrutturazione industriale



A causa della concentrazione dei siti produttivi in un unico stabilimento il piano prevedeva che dopo l'ammissione alla procedura, previo esperimento delle relative fasi di consultazione sindacale, la presentazione dell'istanza di accesso al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per procedura concorsuale e, al termine del trattamento di cassa, la messa in mobilità del personale in esubero.

Inoltre, il piano stimava una assai significativa riduzione anche delle funzioni dirigenziali attraverso la cancellazione e/o l'accorpamento di ruoli non più funzionali all'azienda al fine di rendere la struttura direttiva consona ed adeguata al nuovo livello dimensionale assunto dall'azienda.

La società, che nel proprio piano aveva previsto un fondo complessivo di euro 3 milioni per far fronte agli oneri derivanti dalla riduzione del personale dipendente, in ogni caso precisa che laddove, nel corso dell'esecuzione del piano, dovesse profilarsi un miglioramento dell'attuale situazione di mercato tale da comportare l'opportunità di un aumento dei livelli produttivi considerati dal piano, il numero dei dipendenti da porre in mobilità poteva essere corrispondentemente ridotto.

Alla data odierna (inizio 2015), lo stabilimento di Carmignano di Brenta e Grantorto risultano ancora in funzione, riducendo, così, il numero di dipendenti dismessi rispetto a quelli stimati dal seguente piano di ristrutturazione.

Ora passiamo ad illustrare la complessiva struttura dei costi connessi alla continuazione dell'attività aziendale secondo la "riperimetrazione" contemplata nel piano. Tale struttura risente in positivo degli effetti connessi ai vari interventi di razionalizzazione.

La tabella sotto riportata illustra complessivamente i costi previsti nel piano connessi alla continuazione dell'attività aziendale nel corso del quadriennio considerato dalla proposta concordataria. Uno sguardo d'insieme evidenzia la progressiva riduzione dell'incidenza percentuale dei costi operativi sul valore della produzione.

Tab. 4: Riepilogo costi operativi previsti da piano di ristrutturazione industriale

| Riepilogo costi operativi | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| €'000 | 2013B | % su VdP | 2014P | % su VdP | 2015P | % su VdP | 2016P | % su VdP | 2017P | % su VdP |
| Materie prime e trasporti | -23.899 | -57,70% | -24.184 | -55,00% | -25.414 | -54,50% | -26.707 | -54,00% | -27.241 | -54,00% |
| Costi variabili di impianto | -7.814 | -18,30% | -7.271 | 15,90% | -7.512 | -15,60% | -7.607 | -15,40% | -7.759 | -15,40% |
| Personale | -6.902 | -16,70% | -7.040 | -16,00% | -7.180 | -15,40% | -7.324 | -14,80% | -7.470 | -14,80% |
| Altri oneri operativi | -4.385 | 10,60% | -4.173 | -9,50% | -3.343 | -7,20% | -3.362 | -6,80% | -3.413 | -6,80% |
| Totale costi operativi | -43.000 | -103,20% | -42.667 | -96,50% | -43.449 | -92,80% | -45.000 | -91,00% | -45.883 | -91,00% |

La prima voce della tabella "materie prime e trasporti" racchiude al suo interno la principale componente del costo di produzione, la materia prima. La società durante la stesura del piano nel 2013 non ritiene che tale voce di costo possa essere compressa in misura decisiva; ragion per cui è stato prudenzialmente ipotizzato sempre nel 2013 un incremento di circa il 7% rispetto all'incidenza media percentuale registrata nei primi mesi dello stesso anno. Dal 2014 è stato ipotizzato il rientro a condizioni normali mentre dal 2015 si suppone un aumento annuo del 2% di tale costo. L'incidenza media di questa voce di costo si attesta così mediamente al 50% del valore della produzione.

Per quanto attiene i costi di trasporto, gli stessi sono stati stimati sulla base delle quantità di prodotto che il piano prevede essere vendute nei prossimi anni.

Per quanto riguarda invece i costi connessi al riconoscimento di provvigioni in favore degli agenti (che sono connesse al settore dell'abbigliamento, dell'arredamento e dei bitumati), le stesse sono state calcolate su base percentuale costante rispetto ai ricavi di anno in anno stimati secondo il piano.

La seconda voce "costi variabili di impianto" comprende i servizi diretti di produzione (di cui costo lavorazione, energie e manutenzione), i ricambi e gli oneri di sicurezza. Il piano prevede che tali costi siano configurabili in relazione agli oneri strettamente connessi al processo produttivo.

Il trend dei costi variabili per impianto è previsto seguire le ipotesi di razionalizzazione produttiva, con la chiusura dello stabilimento di Fontaniva e Carmignano, la concentrazione della produzione nel solo stabilimento di Grantorto e la diminuzione del numero di impianti attivi, i costi per energia elettrica e metano, stimati sulla base dei consumi storici a livello di impianto, sono previsti in diminuzione. Nel 2013 è stato tuttavia stimato un aumento del 10% del costo di fornitura, legato alla situazione di tensione finanziaria creatasi con i fornitori di tali servizi per cui l'incidenza percentuale sul valore della produzione aumenta sensibilmente.

Analogamente, l'incidenza percentuale dei costi per lavorazioni esterne, manutenzione e ricambi si stimano in aumento rispetto al 2012 per i rischi legati alla situazione di congiuntura nella quale si trova la società.

Tab. 5: Configurazione del costo del personale previsto da piano di ristrutturazione industriale

| Personale | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| €'000 | 2013B | % su VdP | 2014P | % su VdP | 2015P | % su VdP | 2016P | % su VdP | 2017P | % su VdP |
| Personale di produzione | -5.776 | -16,70% | -5.892 | -16,00% | -6.010 | -15,40% | -6.130 | -14,80% | -6.252 | -14,80% |
| Personale di struttura | -1.125 | -2,70% | -1.148 | -2,60% | -1.171 | -2,50% | -1.194 | -2,40% | -1.218 | -2,40% |
| Totale costi del personale | -6.902 | -16,70% | -7.040 | -16,00% | -7.180 | -15,40% | -7.324 | -14,80% | -7.470 | -14,80% |

Il costo del personale riportato nella tabella riflette un aumento nell'ordine del 2% annuo a partire dal 2014, con personale a regime sin dal 2013. A tale proposito si evidenzia che, a causa della riorganizzazione della struttura produttiva della società, si prevede da piano la riduzione del personale a tutti i livelli mediante il ricorso ad ammortizzatori sociali lungo tutto l'orizzonte di piano.

La configurazione aziendale a regime è stata stimata in 156 dipendenti, sufficienti a soddisfare le richieste produttive previste a piano.

Nel 2012, la società si è avvalsa del ricorso a Cigs per assorbire, almeno in parte, le inefficienze derivanti dalla riduzione dei volumi produttivi.

Il piano prevede il ricorso ad ammortizzatori sociali disponibili per la società in procedura (Cigs o Cassa in Deroga a zero ore nel periodo marzo 2013-marzo 2016) per il termine massimo di 200 dipendenti e la successiva mobilità nel corso del 2016.

La società ha previsto costi per circa euro 2,9 milioni a copertura delle spese in carico alla società per la gestione degli ammortizzatori sociali.

Infine, la voce "altri costi operativi" che racchiude i costi di struttura come previsti da piano, stimati sulla base del profondo processo di risanamento messo in atto dal management e volto a contenere le spese operative, anche alla luce della ridotta configurazione aziendale prevista a partire dal 2013.

In particolare, tra il 2012 e il 2013 gli altri costi per servizi sono previsti in diminuzione sia per la cessazione delle attività della

divisione *Engineering* che per l'assetto produttivo, con risparmi generalizzati su tutte le voci di costo. Il contenimento totale dei costi operativi è in primo luogo riferibile al contenimento delle spese di affitti e noleggi che sono previste in diminuzione, seguendo le ipotesi di progressiva cessazione del pagamento dei canoni di affitto per gli stabilimenti di Fontaniva e Carmignano.

Si riporta di seguito il prospetto dell'evoluzione dei risultati operativi di conto economico attesi nel quadriennio di esecuzione del piano.

Tab. 5: Conto Economico previsto da piano di ristrutturazione industriale

| Conto Economico | Piano concordatario | | | | | | |
|--|---------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 17/12/12 | 2012F | 2013B | 2014P | 2015P | 2016P | 2017P |
| €'000 | | | | | | | |
| Valore della Produzione | 63.572 | 63.572 | 41.432 | 43.935 | 46.607 | 49.442 | 50.431 |
| Materie Prime di Produzione | -42.907 | -42.907 | -21.752 | -22.186 | -23.312 | -24.497 | -24.986 |
| Trasporti e provvigioni | -2.696 | -2.696 | -2.148 | -1.999 | -2.102 | -2.210 | -2.255 |
| I margine | 17.969 | 17.969 | 17.533 | 19.750 | 21.193 | 22.735 | 23.190 |
| Ricambi | -550 | -550 | -850 | -848 | -865 | -883 | -900 |
| Oneri sicurezza (costi di esercizio) | | | -240 | -280 | -220 | 0 | 0 |
| Servizi diretti di produzione | -8.032 | -8.032 | -6.724 | -6.142 | -6.426 | -6.724 | -6.858 |
| Personale di produzione | -12.291 | -12.291 | -5.776 | -5.892 | -6.010 | -6.130 | -6.252 |
| Il margine | -2.904 | -2.904 | 3.943 | 6.588 | 7.671 | 8.999 | 9.178 |
| Il margine % | n.s. | n.s. | 9,5% | 15,0% | 16,5% | 18,2% | 18,2% |
| Altri costi per servizi (*) | -2.899 | -2.899 | -1.506 | -1.500 | -1.545 | -1.561 | -1.609 |
| Servizi da ORV Holding | | | -605 | -605 | -605 | -605 | -605 |
| Affitti e noleggi | -4.215 | -4.215 | -313 | -286 | -177 | -180 | -184 |
| Affitti da ORV Holding | | | -1.961 | -1.781 | -1.015 | -1.015 | -1.015 |
| Personale di struttura (**) | n.d. | n.d. | -1.125 | -1.148 | -1.171 | -1.194 | -1.218 |
| Ebitda ante leasing | -10.018 | -10.018 | -1.568 | 1.267 | 3.158 | 4.442 | 4.547 |
| Leasing | -714 | -714 | -449 | -248 | -53 | 0 | 0 |
| EBITDA | -10.732 | -10.732 | -2.017 | 1.020 | 3.105 | 4.442 | 4.547 |
| Ebitda % | n.s. | n.s. | n.s. | 2,3% | 6,7% | 9,0% | 9,0% |
| Ammortamenti | -2.956 | -2.956 | -1.107 | -1.128 | -1.048 | -920 | -337 |
| EBIT | -13.687 | -13.687 | -3.124 | -109 | 2.057 | 3.522 | 4.210 |
| Accantonamenti, svalutazioni e stralci | -18.659 | -18.659 | 43.348 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| (Oneri)/Proventi Finanziari | -2.826 | -2.826 | -38 | -300 | -300 | -300 | -300 |
| (Oneri)/Proventi Straordinari | -8.625 | -8.625 | -1.310 | -300 | 0 | 0 | 0 |
| EBIT | -43.798 | -43.798 | 38.877 | -709 | 1.757 | 3.222 | 3.910 |
| Imposte | -16 | -16 | -147 | -270 | -364 | -506 | -576 |
| Utile/(perdita) di Esercizio | -43.814 | -43.814 | 38.729 | -979 | 1.393 | 2.716 | 3.334 |

[*]: Nel 2012 includono affitti e servizi prestati da ORV Holding

[**]: L'intero ammontare del costo del personale riferito all'esercizio 2012, è stato inserito nella voce Personale di produzione

Da una analisi del prospetto si evince che da piano si prevede che la società sarà in grado di produrre un utile di esercizio dal 2015, seppure già nel 2014 è stato previsto il ritorno ad una redditività

lorda positiva (in termini di EBITDA). Il 2013 viene considerato un anno di transazione che sconta appieno la riduzione prevista dal fatturato (causa: le azioni poste in essere dalla società già nel 2013 e gli aumenti che previsionalmente i fornitori applicheranno ad O.R.V. Manufacturing).

A partire dal 2014, il piano stima che la società a seguito della completa riconfigurazione organizzativa e produttiva e della ultimazione dell'opera di razionalizzazione dei costi aziendali, registra un EBITDA in positivo per circa euro 1 milione, pari al 2,3% dei ricavi; l'anno successivo la marginalità operativa lorda salirà al 6,7% per poi raggiungere nel 2017 circa il 9,0% pari a euro 4,5 milioni.

Per quanto invece attiene al prospetto di stato patrimoniale atteso nel quadriennio di esecuzione del piano, si vedano i risultati riassunti nella seguente tabella.

Tab. 6: Stato Patrimoniale previsto da piano di ristrutturazione industriale

| Stato Patrimoniale | Piano concordatario | | | | | | | |
|--|---------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------|
| | €'000 | 17/12/12 | 2012F | 2013B | 2014P | 2015P | 2016P | 2017P |
| Immob.ni Materiali e Immateriali | 4.492 | 4.492 | 3.745 | 3.036 | 2.319 | 1.449 | 1.161 | |
| Immob.ni Finanziarie | 5.871 | 5.871 | 5.871 | 5.871 | 5.871 | 5.871 | 5.871 | 5.871 |
| Attivo Fisso Netto | 10.363 | 10.363 | 9.616 | 8.908 | 8.190 | 7.320 | 7.033 | |
| Crediti intercompany | 9.489 | 9.490 | 3.185 | 3.185 | 2.868 | 2.550 | 2.233 | |
| di cui v/ORV | 3.989 | 3.989 | 3.185 | 3.185 | 2.868 | 2.550 | 2.233 | |
| Rimanenze | 4.603 | 4.603 | 5.726 | 5.874 | 6.178 | 6.501 | 6.620 | |
| Crediti commerciali | 13.308 | 13.308 | 12.860 | 11.371 | 11.592 | 11.799 | 11.696 | |
| Debiti commerciali | -20.343 | 0 | -1.119 | -8.420 | -8.794 | -9.210 | -9.398 | |
| CCO | -2.432 | 17.911 | 17.381 | 8.744 | 8.922 | 9.035 | 8.863 | |
| Altri crediti | 2.824 | 2.824 | 2.824 | 2.824 | 2.824 | 2.824 | 2.824 | |
| Altri debiti | -3.490 | -3.490 | -3.490 | -132 | -132 | -132 | -132 | |
| Altri Crediti/(Debiti) | -665 | -665 | -665 | 2.693 | 2.693 | 2.693 | 2.693 | |
| CCN | -3.097 | 17.246 | 16.715 | 11.437 | 11.614 | 11.728 | 11.556 | |
| Fondi rischi e oneri | -10.440 | -10.440 | -6.789 | -3.338 | -1.452 | -1.096 | -741 | |
| Fondo oneri riduz. Personale | -3.000 | -3.000 | -2.321 | -1.530 | 0 | 0 | 0 | |
| Fondo contenzioso Engineering | -280 | -280 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Fondo ristrutturazione impianti | -1.600 | -1.600 | -1.600 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Fondo risoluzione leasing | -965 | -965 | -193 | -145 | -97 | -48 | 0 | |
| Fondo generico privilegio | -500 | -500 | -500 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Fondo contenzioso in privilegio | -750 | -750 | -750 | -563 | -375 | -188 | 0 | |
| Fondo interessi privilegio | -200 | -200 | -200 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Fondo accise | -4 | -4 | -4 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Spese generiche procedura | -100 | -100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Fondo contenzioso chirografari in essere | -1.800 | -1.800 | -360 | -270 | -180 | -90 | 0 | |
| Fondo generico chirografo | -500 | -500 | -120 | -90 | -60 | -30 | 0 | |
| TFR | -3.413 | -3.413 | -3.128 | -2.747 | -1.510 | -1.510 | -1.510 | |
| Capitale Investito netto | 2.902 | 23.246 | 19.600 | 17.445 | 19.710 | 18.992 | 18.571 | |
| PN iniziale | 5.005 | 5.005 | -33.595 | 5.135 | 4.156 | 5.548 | 8.264 | |
| Utile/(perdita) di Esercizio | -43.814 | -43.814 | 38.729 | -979 | 1.393 | 2.716 | 3.334 | |
| Pagamento dividendi | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Patrimonio Netto | -33.595 | -33.595 | 5.135 | 4.156 | 5.548 | 8.264 | 11.599 | |
| Debiti Intercompany | 1.225 | 1.225 | 1.045 | 1.045 | 1.045 | 1.045 | 1.045 | |
| Consolido deb. v/banche (incl. IRS) | 36.280 | 36.280 | 9.662 | 7.247 | 4.831 | 2.416 | 0 | |
| Finanziamento MICA | 63 | 63 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Riapertura linee Autoliquidanti | | 0 | 6.000 | 6.000 | 6.000 | 6.000 | 6.000 | |
| Fornitori privilegiati | 0 | 1.399 | 1.399 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Fornitori strategici | | 2.359 | 1.769 | 1.327 | 885 | 442 | 0 | |
| Fornitori NON strategici | | 16.585 | 3.317 | 2.488 | 1.659 | 829 | 0 | |
| Cassa | -1.070 | -1.069 | -8.726 | -4.816 | -257 | -5 | -73 | |
| PFN | 35.272 | 55.616 | 13.421 | 12.245 | 13.117 | 9.682 | 5.927 | |
| Fonti di Finanziamento | 2.902 | 23.246 | 19.600 | 17.445 | 19.710 | 18.992 | 18.571 | |

Le dinamiche del capitale circolante commerciale previste a piano seguono le ipotesi di riequilibrio finanziario della società.

Concerne alla voce "rimanenze" si osserva un andamento crescente previsto da piano dovuto alla previsione di ricostituzione delle scorte di materie prime e di prodotti finiti (ipotizzata altresì la giacenza costante di circa euro 500 mila di parti di ricambio a magazzino).

Inoltre, non è stata prevista la ricostituzione dei magazzini macchinari e SAL, relativi alla B.U. *Engineering*, e azzerati in seguito alla fine dei progetti in portafoglio nel 2012.

Dall'analisi della voce "crediti commerciali" rileva una lieve diminuzione nel 2013 rispetto all'anno precedente. Tale fenomeno si giustifica principalmente per due effetti: la diminuzione del fatturato con conseguente diminuzione fisiologica dei crediti commerciali e l'avvenuta svalutazione di euro 4,2 milioni dei crediti commerciali scaduti.

I giorni medi di incasso dei crediti commerciali si prevedono attestarsi da piano a circa 70 a partire dal 2016 (nel 2013 tempi medi di incasso pari a 80 gg), con ipotesi di riscossione dello scaduto non svalutato entro il 2014 per un importo di euro 2,2 milioni.

L'ultima voce del capitale circolante commerciale è "debiti commerciali" i quali a dicembre 2012 ammontano a circa euro 20,3 milioni. Il piano prevede il consolidamento dei debiti ed il loro trattamento come finanziari, secondo quanto previsto nelle ipotesi di ricorso ad una procedura di concordato in continuità (nel corso degli esercizi precedenti la situazione di tensione finanziaria della società ha causato una forte crescita dello scaduto fornitori).

A partire dal 2014, si prevede il rientro a condizioni ordinarie delle dilazioni stimate a piano in circa 75 giorni (60 giorni fine mese).

Nell'esercizio 2012 alla voce "fondi rischi e oneri" sono stati accantonati fondi di varia natura per circa euro 9,7 milioni relativi a:

- Personale: oneri per circa euro 3 milioni legati ai costi in carico alla società per la gestione degli ammortizzatori sociali e l'incentivo all'esodo per circa 200 dipendenti nel periodo 2013-2016 per impiegati, operai;
- *Engineering*: accantonamento a fondo per circa euro 280 mila per potenziali rischi di contenzioso su commesse già consegnate ed utilizzo per il medesimo importo nel 2013;

- Spostamento della produzione: oneri legati al trasferimento di impianti e macchinari dallo stabilimento di Carmignano a Grantorto per circa euro 1,6 milioni (previsto nel 2014);
- Fondo risoluzione *leasing*: accantonamento relativo ai contratti di leasing in via scioglimento;
- Altri fondi: allocazione in via prudenziale al fine di riflettere ogni potenziale uscita di cassa.

Dall'analisi dell'evoluzione del patrimonio netto di O.R.V. Manufacturing nel corso del periodo 2013-2017, si stimano effetti positivi sin dal 2013, anno in cui nel piano si assume l'avvenuta omologazione della procedura, derivanti dall'effetto esdebitatorio del concordato che comporta un risultato di periodo positivo¹⁴⁶. A seguito dell'anno di omologa l'evoluzione del patrimonio netto dipenderà, esclusivamente, dai risultati degli esercizi successivi.

Quindi l'effetto esdebitatorio permetterà di ripristinare il patrimonio netto a valori positivi al termine del periodo del piano concordatario, si attesterà a circa euro 9 milioni.

In merito all'analisi della Posizione finanziaria netta, si ricordi che, secondo le previsioni del piano, i fornitori della Manufacturing saranno trattati alla stregua dei finanziatori. In particolare, il progetto di ristrutturazione prevede il rientro complessivo di tutte le esposizioni distinte per categoria di fornitore: ai fornitori privilegiati (imprese artigiane, professionisti, lavoratori interinali, ecc) il pagamento è stimato entro dodici mesi dall'omologa delle somme dovute comprensive di interessi, ai fornitori strategici entro quattro esercizi dall'omologa con uno stralcio del loro valore pari al 25% e ai fornitori non strategici entro quattro anni dall'omologa con uno stralcio del 80%. I debiti verso società del gruppo, da riferirsi a prestiti concessi dalla I.M.P. Polowatt, scontano uno stralcio di euro 180 mila e non è previsto un rientro durante il periodo di durata del piano. I debiti verso banche al 2012 si attestano a 36,3 milioni di euro

¹⁴⁶ Si osservi che ai sensi dell'art. 182 *sexies*, L.F. dal deposito della domanda di accesso alla procedura concordataria e sino all'omologazione della proposta di concordato sono sospesi gli obblighi di ricapitalizzazione fissati dal Codice Civile.

che il piano assume di ridurre mediante un considerevole stralcio generalizzato. A tal fine i suddetti debiti sono stati classificati in due categorie che prevedono aliquote di stralcio diverse; per le cosiddette banche strategiche tale valore si attesta al 72% (Banca Antonveneta, CR Veneto e Banca Popolare di Vicenza); mentre per le restanti, l'importo sarà elevato all'80%. I debiti finanziari stralciati si stima siano ripagati a partire dal 2014 ed entro il termine previsto dal piano. Inoltre, nel rispetto dell'ordinaria amministrazione prevista dalla normativa vigente, vi sarà l'attivazione di linee autoliquidanti per 6 milioni di euro fruibili entro la data di ammissione alla procedura concordataria. Gli oneri finanziari saranno calcolati al 5% delle linee autoliquidanti.

Per concludere, si riporta di seguito il prospetto dei flussi di cassa previsti in uscita.

Tab. 7: Flussi di cassa previsti da piano di ristrutturazione industriale

| Flussi di cassa | | Piano concordatario | | | | |
|--|---------------|---------------------|---------------|---------------|--------------|--|
| €'000 | 2013B | 2014P | 2015P | 2016P | 2017P | |
| EBITDA | -2.017 | 1.020 | 3.105 | 4.442 | 4.547 | |
| Δ CCN | 530 | 5.278 | -177 | -113 | 172 | |
| Investimenti (incluso adeguamento sicurez | -360 | -4.220 | -330 | -50 | -50 | |
| Δ Fondi | -959 | -3.451 | -1.886 | -356 | -356 | |
| Δ Fondo oneri riduz. Personale | -679 | -791 | -1.530 | 0 | 0 | |
| Δ Fondo contenzioso Engineering | -280 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Δ Ristrutturazione impianti | 0 | -1.600 | 0 | 0 | 0 | |
| Δ Fondo risoluzione leasing | 0 | -48 | -48 | -48 | -48 | |
| Δ Fondo generico privilegio | 0 | -500 | 0 | 0 | 0 | |
| Δ Fondo contenzioso in privilegio | 0 | -188 | -188 | -188 | -188 | |
| Δ Fondo interessi privilegio | 0 | -200 | 0 | 0 | 0 | |
| Δ Fondo accise | 0 | -4 | 0 | 0 | 0 | |
| Δ Spese procedura | -100 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Δ Fondo contenziosi chirografari in essere | 0 | -90 | -90 | -90 | -90 | |
| Δ Fondo generico chirografo | 100 | -30 | -30 | -30 | -30 | |
| Δ TFR | -285 | -381 | -1.237 | 0 | 0 | |
| Imposte | -147 | -270 | -364 | -506 | -576 | |
| Flusso di cassa operativo | -3.238 | 1.776 | -890 | 3.417 | 3.738 | |
| Proventi (oneri) straordinari | -1.310 | -300 | 0 | 0 | 0 | |
| Δ Crediti intercompany | 6.305 | 0 | 318 | 318 | 318 | |
| di cui v/IMP LUX | 5.501 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| di cui v/ORV | 803 | 0 | 318 | 318 | 318 | |
| Δ Patrimonio Netto (utili distribuiti a ORV) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Finanziamento MICA | -63 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Flusso di cassa a servizio del debito | 1.694 | 1.476 | -572 | 3.735 | 4.055 | |
| Ripagamento consolido banche | 0 | -2.416 | -2.416 | -2.416 | -2.416 | |
| Ripagamento fornitori privilegiati | 0 | -1.399 | 0 | 0 | 0 | |
| Ripagamento fornitori strategici | 0 | -442 | -442 | -442 | -442 | |
| Ripagamento fornitori NON strategici | 0 | -829 | -829 | -829 | -829 | |
| Riapertura linee di credito | 6.000 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Oneri finanziari | -38 | -300 | -300 | -300 | -300 | |
| Flusso di cassa netto | 7.657 | -3.910 | -4.560 | -252 | 68 | |
| Flusso di cassa cumulato | 7.657 | 3.747 | -813 | -1.065 | -997 | |

Nei flussi di cassa si evidenzia che il piano prevede che la società sia in grado di generare flussi di cassa adeguati a ripagare i debiti stralciati, che al 2014 ammontano a 9,6 milioni di euro. Per garantire la sostenibilità finanziaria, i flussi generati da O.R.V. Manufacturing saranno sostenuti dalla riscossione del credito verso I.M.P. LUX, pari a 5,5 milioni di euro nel 2013, e dalla riapertura delle linee di credito.

Infatti, dato il risultato positivo ottenuto nel 2013 e l'incasso del credito nei confronti di I.M.P. LUX, gli istituti di credito strategici hanno accordato la riapertura delle linee di credito, a partire dal 2014, per un importo stimato in 6 milioni di euro annui, minore dei 10 milioni di euro inizialmente stimati.

4.2 La riduzione del personale

La crisi economico-finanziaria che ha travolto il mercato internazionale, ha colpito la O.R.V. Manufacturing nel mezzo di una fase di riorganizzazione già avviata e finalizzata al recupero di competitività (al fine di conservare il vantaggio di un posizionamento competitivo sul mercato), comportando la continua ridefinizione della struttura organizzativa.

Di seguito, evoluzione dell'organico della forza lavoro dal 2010 al 7 ottobre 2014.

Tab. 8: Evoluzione dell'assetto occupazionale di O.R.V. Manufacturing

| O.R.V. Manufacturing s.p.a.: | |
|---|----------------------|
| evoluzione dell'organico occupazionale | |
| data | n° dipendenti |
| 1 gennaio 2010 | 376 |
| 1 gennaio 2011 | 373 |
| 1 gennaio 2012 | 368 |
| 1 gennaio 2013 | 345 |
| 1 gennaio 2014 | 306 |
| 7 ottobre 2014 | 177 |

L'intensità con cui cresceva la crisi, unitamente alla sua imprevedibilità in termini di durata, vedeva la società evolversi in una situazione che si andava facendo via via più critica, rendendo del tutto insufficienti gli interventi contingenti fin ad allora assunti per contenere la crisi. In particolare, la società aveva utilizzato la Cigo, messa in atto a più riprese nel biennio 2010-2011, coinvolgendo sia il personale diretto produttivo che il personale indiretto ed impiegatizio. Inoltre, aveva fatto ricorso anche alla Cigs per crisi aziendale¹⁴⁷ autorizzata per il periodo dal 27 febbraio 2012 al 26 febbraio 2013, con pagamento anticipato ai dipendenti ed infine, seppur con le limitate risorse disponibili, si era cercato di favorire il processo naturale di esodo dell'azienda su base volontaria.

Al 12 dicembre 2012, la società dichiarò l'impossibilità di ricorrere a soluzioni alternative alla dichiarazione di mobilità, ritenendo necessario intervenire ulteriormente e più radicalmente attraverso una razionalizzazione della struttura dei costi in tutte le fasi del processo produttivo, ristrutturandone le attività.

Per gestire gli esuberanti, la società, in collaborazione con le rappresentanze sindacali (rsu-rsa, Filctem-cgil, Femca-cisl, Uiltec-uil), avviò, tra fine 2012 e metà 2014, 4 distinte procedure per la messa in mobilità finalizzate a facilitare la ricollocazione esterna dei dipendenti e subordinata alla manifestazione espressa da parte dei lavoratori interessati alla non opposizione.

La prima procedura di mobilità prese avvio in data 12 dicembre 2012, ai sensi dell'art. 4, L. 223/91 con comunicazione, da parte della società, a voler procedere al licenziamento di 195 dipendenti in esubero. La procedura si è definita con cessazione del rapporto di lavoro di 11 dipendenti il 28 febbraio 2013, grazie alla previa sottoscrizione di un accordo di collocazione in mobilità su base volontaria del 5 febbraio 2013.

Non sussistendo i presupposti per la richiesta di Cigo, la società il 6 febbraio 2013 ha chiesto l'esperimento dell'esame congiunto ai fini dell'intervento della Cig in deroga, ai sensi delle "Linee guida per

¹⁴⁷ Art. 1, comma 5, L. 223/91.

l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2013" del 28 dicembre 2012, per il periodo necessario per accedere alla Cigs per procedura concorsuale o, in alternativa, per crisi aziendale. Il verbale di accordo tra le parti venne sottoscritto il 21 febbraio 2013 e la società venne autorizzata alla Cig in deroga per il periodo dal 27 febbraio 2013 al 20 maggio 2013.

Tuttavia, con provvedimento dell'11 aprile 2013, il Tribunale di Padova ha concesso alla società un'ulteriore proroga di 60 giorni per la presentazione della documentazione inerente la procedura concorsuale ex art. 161 L.F. Con verbale di accordo del 15 maggio 2013 la Cig in deroga fu prorogata, su richiesta della società, fino al 19 luglio 2013.

Nelle more della procedura di ammissione al concordato con continuità da parte del Tribunale di Padova, la società in data 09 luglio 2013 faceva domanda di un ulteriore esame congiunto, facendo presente la necessità di ricorrere ad un'altra proroga del periodo di Cig in deroga, dal 20.07.2013 fino al 31.12.2013 per tutti i lavoratori in forza.

Con decreto n. 110N/2012 C.P. del 3 ottobre 2013, depositato in cancelleria fallimentare in data 8 ottobre 2013, il Tribunale di Padova ha ammesso la società alla procedura di concordato preventivo in continuazione di attività. Alla luce di detta ammissione, in data 23 dicembre 2013 presso la Provincia di Padova, veniva sottoscritto un verbale di accordo nel quale la procedura, per il tramite del Commissario Giudiziale, doveva richiedere al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'intervento della Cigs concorsuale, ai sensi dell'art. 3 L. 223/91 s.m.i., per tutti i lavoratori in forza, a decorrere dal 08 ottobre 2013 per un periodo di 6 mesi (fino al 07 aprile 2014) in attesa di capire quanti dipendenti avrebbero acconsentito alla sottoscrizione di accordi sindacali ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Pertanto, la Cig in deroga è stata effettivamente usufruita fino al 07 ottobre 2013.

Inoltre, si noti che nel periodo giugno 2013-luglio 2013 la società ha provveduto alla chiusura del rapporto di lavoro con 5 dirigenti.

La seconda procedura viene avviata dalla società in data 12 novembre 2013 ed è anche questa di tipo “volontario”. La procedura di mobilità art. 3, 4 e 24, L. 223/91 e s.m.i. viene formalmente aperta per almeno 9 unità, subordinatamente ed esclusivamente al requisito della volontà di non opporsi al licenziamento. Tale procedura ha determinato la cessazione del rapporto di lavoro di n. 10 lavoratori dipendenti in data 21 novembre 2013.

La terza procedura si apre con la comunicazione di avvio in data 18 febbraio 2014, nella quale la società dichiara 150 esuberanti. L'esame congiunto si chiude in data 03.04.2014 con un verbale di riunione in cui si certifica il mancato accordo e si stabilisce di richiedere una convocazione presso la Provincia di Padova per l'esperimento dell'esame congiunto in fase amministrativa.

In data 8 aprile 2014 presso la Provincia di Padova, le parti convengono di continuare la Cigs concorsuale¹⁴⁸, per un periodo di 6 mesi con decorrenza dal 8 aprile 2014.

L'ultima procedura di riduzione del personale viene avviata in data 14 aprile 2014 con l'annuncio da parte della società a procedere, nuovamente, al licenziamento di 150 lavoratori. In accoglimento di specifica istanza delle organizzazioni sindacali, le parti avevano convenuto che dovevano essere individuati come destinatari dei provvedimenti di risoluzione del rapporto, quei soggetti che manifestavano la loro disponibilità ad accettare la risoluzione del rapporto ed a non impugnare il licenziamento. Tale manifestazione doveva essere esercitata entro il 15 maggio 2014. A favore di questi dipendenti veniva previsto il riconoscimento di un incentivo all'esodo. Tale procedura ha determinato la collocazione in mobilità di 124 dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro in un periodo compreso tra il 30 aprile 2014 ed il 7 ottobre 2014.

¹⁴⁸ Art. 3, comma 1, L. 223/91.

4.2.1 La procedura del 12 dicembre 2012

La società in data 12 dicembre 2012 apre la prima procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 L. 223/91, dandone comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze¹⁴⁹: rsu, Filctem-cgil, Femca-cisl, Provincia di Padova settore Lavoro e Formazione. Inoltre, contestualmente all'invio in parola viene spedita una copia della sopra citata comunicazione¹⁵⁰ alla Direzione Territoriale del lavoro, Direzione Regionale del Lavoro e a Confindustria Padova.

La comunicazione avviata dalla O.R.V. Manufacturing deve necessariamente contenere, come previsto dall'art. 4, comma 3, L.223/91, indicazione: del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente; dei motivi che determinano la situazione di eccedenza, dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ad evitare per quanto possibile, la dichiarazione di mobilità e dei tempi di attuazione del programma di mobilità.

Si passa ora ad analizzare il contenuto della comunicazione del 12 dicembre 2012.

La società inizia dichiarando la propria volontà a procedere al licenziamento per riduzione del personale di 195 lavoratori in esubero (suddivisi tra impiegati/quadri 40 e operai/intermedi 155), su un totale di 348 dipendenti della complessiva azienda, impiegati negli stabilimenti di:

- Grantorto (PD): impiegati/quadri 15 e operai/intermedi 137;
- Carmignano di Brenta (PD): dirigenti 8, impiegati/quadri 57 e operai/intermedi 94;
- Fontaniva (PD): impiegati/quadri 2 e operai/intermedi 35.

La tabella di seguito riassume la situazione al 12 dicembre 2012 della organizzazione aziendale (suddivisa per reparti) mettendo in

¹⁴⁹ Art. 4, comma 2, L. 223/91.

¹⁵⁰ Art. 4, comma 4, L. 223/91.

evidenza il numero di lavoratori presenti e i relativi esuberi (per singolo reparto).

Tab. 9: *Suddivisione interna del personale di O.R.V. Manufacturing al 12 dicembre 2012*

| O.R.V. Manufacturing: suddivisione interna della forza lavoro al 12/12/12 | | |
|--|-------------------|------------|
| organizzazione aziendale | numero dipendenti | esuberi |
| Reparto produzione | | |
| addetti ai box | 4 | 1 |
| addetto imballo produzione | 113 | 68 |
| operatore filatura | 9 | 3 |
| capo turno | 15 | 5 |
| conduttore impianto | 58 | 33 |
| produzione fiocco | 2 | 1 |
| totale | 201 | 111 |
| Reparto officina elettrica | | |
| officina elettrica | 7 | 4 |
| Reparto officina meccanica | | |
| officina meccanica | 14 | 9 |
| Reparto logistica e magazzino | | |
| magazzino ricambi | 5 | 2 |
| carico/scarico | 20 | 13 |
| autista | 2 | 1 |
| accettazione e bollettazione | 6 | 4 |
| totale | 33 | 20 |
| Reparto servizio assicu. e controllo qualità | | |
| controllo qualità | 13 | 7 |
| controllo strumenti | 2 | 2 |
| gestione sistema qualità | 3 | 1 |
| totale | 18 | 10 |
| Reparto servizi generali | | |
| addetta servizio mensa | 2 | 2 |
| cambio aghi | 4 | 2 |
| campioneria | 2 | 1 |
| guardiani | 5 | 5 |
| totale | 13 | 10 |
| Engineering | | |
| engineering | 10 | 10 |
| Settore impiegatizio | | |
| gestioni dati produzione | 2 | 2 |
| programmazione | 2 | 1 |
| responsabile stabilimento | 2 | 2 |
| aspp | 5 | 2 |
| area/product manager | 9 | 2 |
| sales assistant | 9 | 4 |
| ufficio acquisti | 4 | 2 |
| ufficio amministrazione | 7 | 4 |
| ufficio personale | 2 | 1 |
| centralino | 2 | 1 |
| totale | 44 | 21 |
| Totale complessivo | 348 | 195 |

Segue: una breve presentazione della società e delle attività di cui essa si occupa e una descrizione dell'organizzazione interna del lavoro per ogni singola area/reparto.

La O.R.V. Manufacturing, poi, passa a presentare i motivi di crisi, ovvero, la situazione di difficoltà che in quel periodo stavano affrontando i settori di riferimento il cui andamento negativo si rifletteva sia in una forte contrazione del fatturato sia in una tensione sui prezzi di vendita con una riduzione sensibile della marginalità sui costi di produzione. La società, inoltre, evidenziava nel 2010 un risultato d'esercizio in pesante perdita pari a euro 4,9 milioni, nel 2011 una perdita di euro 5 milioni e la previsione per il 2012 di un'ulteriore significativa perdita stimata, in tale data, pari a circa euro 9,5 milioni.

Si veda il seguente prospetto inserito nella comunicazione di avvio dalla società che mette in evidenza l'utile/perdita ante imposte del periodo 2009/2011.

Tab. 10: Prospetto di utile/perdita ante imposte del 2009 al 2011 di O.R.V. Manufacturing

| O.R.V. Manufacturing | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------|---|----------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| | Ricavi vendite | Fatt. per addetto ricavi procapite | Costo del personale | N° addetti medio | Investimenti | Utile/Perdita ante imposte |
| anno 2011 | 101.550.807 | 272.986 | 14.950.294 | 372 | 6.128.000 | -5.947.964 |
| anno 2010 | 90.895.242 | 242.387 | 15.055.581 | 375 | 2.062.000 | -6.913.546 |
| anno 2009 | 111.254.993 | 295.891 | 15.023.754 | 376 | 1.271.109 | 3.006.874 |

La società fa emergere, quindi, la necessità di recuperare marginalità, efficienza e produttività per la continuazione dell'attività che consenta alla società di operare con profitto, mettendo in evidenza l'insufficienza dei provvedimenti fin ad allora assunti¹⁵¹, a causa dell'intensità crescente della crisi e della sua imprevedibilità in termini di durata. Si affermava, allora, l'esigenza di interventi più radicali e durevoli attraverso una razionalizzazione dei costi di

¹⁵¹ Si veda sopra par 4.2 gli ammortizzatori sociali volti al contenimento della crisi a cui la società ha fatto ricorso negli anni precedenti all'avvio della procedura.

struttura in ogni fase del processo produttivo, ristrutturandone le attività. La società si trovava costretta ad operare sia sul piano organizzativo-produttivo adeguando drasticamente e con immediatezza l'organico alle esigenze produttive previste per gli anni a seguire e sul piano finanziario attraverso la stesura di un piano di rientro e di ristrutturazione del debito facendo ricorso al concordato preventivo con continuità previsto dalla L.F. per consentire la prosecuzione dell'attività aziendale.

La comunicazione contiene, ancora, le misure di contrasto della crisi messe in atto dalla società. Nello specifico O.R.V. Manufacturing decise di intervenire attraverso: recupero della marginalità complessiva dato dall'eliminazione dei business a minor marginalità, in cui il settore di riferimento non dà segnali di ripresa; razionalizzazione della struttura produttiva e aumento della saturazione degli impianti; miglioramento dell'efficienza degli impianti produttivi; ridefinizione della struttura organizzativa; rafforzamento delle attività di ricerca e sviluppo al fine di assicurare costantemente l'allineamento dei prodotti ai bisogni mutevoli del mercato e riorganizzazione della struttura di vendita e adozione di politiche e strategie commerciali particolarmente aggressive sia al fine di rafforzare la fidelizzazione dei clienti già acquisiti che di acquisizione di nuovi.

Per la realizzazione di quanto sopra elencato la società rendeva necessario riorganizzare l'assetto produttivo per mezzo di: totale dismissione delle attività della divisione *Engineering*; chiusura dello stabilimento di Fontaniva e della relativa eliminazione del business delle fibre sintetiche e chiusura della sede produttiva di Carmingnano di Brenta con concentrazione di tutte le attività produttive presso la sede di Grantorto.

Considerando la chiusura di due siti produttivi su tre, la riduzione del fatturato della divisione *Engineering*, nonché le informazioni dei clienti della società incrociate con le linee di tendenza del mercato globale risultava impossibile prevedere una situazione in miglioramento negli anni successivi.

Pertanto, la società dichiarava improcrastinabile la soluzione di procedere immediatamente ed in via definitiva ad un ridimensionamento della forza lavoro (sia per il settore della produzione diretti/indiretti sia per il settore impiegatizio) in modo da consentire un recupero in termini di costi e di efficienza.

Si annunciava, ancora, l'impraticabilità del ricorso ai contratti di solidarietà, ai contratti part time e alle soluzioni individuali o collettive quali distacchi, trasferimenti e demansionamenti concordati data la natura strutturale degli esuberi. L'inaccettabilità dei contratti di solidarietà era dovuta alla loro natura, trattandosi di strumenti intesi al superamento di fasi di crisi temporanea, dato che l'esigenza della società era quella di addivenire ad un assetto occupazionale strutturalmente e permanentemente ridotto rispetto a quello presente al momento dell'avvio della procedura. Ugualmente, per il ricorso ai contratti part time in quanto trattasi di opzione temporanea, reversibile ed individuale e quindi non congrua con l'esigenza della società di pervenire ad un organico stabilmente e permanentemente ridotto.

Concerne ai criteri di scelta, la società, salve diverse successive determinazioni in esito al confronto con le organizzazioni sindacali, propose di privilegiare la conservazione del posto di lavoro di coloro che siano dotati di maggiore professionalità e/o che abbiano maturato significative esperienze in altri settori di riferimento dell'azienda, in concorso con i carichi di famiglia e l'anzianità di servizio. Si rendeva, altresì, disponibile a concordare come criterio di scelta per l'individuazione dei lavoratori destinatari del provvedimento quello del raggiungimento, nel periodo di collocazione di mobilità, dei requisiti per accedere al trattamento di quiescenza, purché, i lavoratori che manifestano interesse abbiano un profilo professionale coincidente con quelli risultanti in eccedenza.

La società non prevedeva attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già disciplinate dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, sottoscriveva la volontà di dare attuazione ai licenziamenti non appena esauriti i tempi richiesti dalla procedura di cui alla L. 223/91.

La comunicazione di avvio si concludeva con la manifestazione di attesa per la definizione da parte delle rappresentanze sindacali della data in cui effettuare un esame¹⁵² per discutere la situazione complessiva della società e le cause che hanno portato l'eccedenza di personale, le ragioni tecnico, organizzative e produttive che sconsigliano soluzioni alternative, nonché le possibili misure di riqualificazione e di riconversione dei lavoratori eccedenti. Infine, la società si riservava di trasmettere la copia della ricevuta del versamento a titolo di anticipazione¹⁵³ da effettuare all'Inps.

A seguito del ricevimento della comunicazione di avvio della procedura a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali si procede all'esame congiunto, avvenuto in data 5 febbraio 2013, tra le parti (rappresentanti di O.R.V. Manufacturing, la rsu aziendale, i rappresentanti sindacali Filctem-cgil, Femca-cisl e rappresentanti di Confindustria Padova), durante il quale si premetteva che:

- la società aveva chiesto il riconoscimento dello stato di crisi aziendale a seguito di un accordo stipulato, in data 14 febbraio 2012, presso l'Assessorato al Lavoro e Formazione della Provincia di Padova;
- la società aveva fatto ricorso alla Cigs per crisi aziendale art. 1, comma 5, L. 223/91, autorizzata per il periodo dal 27 febbraio 2012 al 26 febbraio 2013;
- la società aveva dato avvio alla procedura di mobilità prevista dalla L. 223/91, per la riduzione di 195 esuberanti fornendo tutte le informazioni prescritte dalla legge in parola, con raccomandata datata 12 dicembre 2012;
- la società in data 14 dicembre 2012 aveva depositato domanda di ammissione al concordato preventivo, registrata presso il Registro delle Imprese il 17 dicembre 2012;

¹⁵² Art. 4, comma 5, L. 223/91.

¹⁵³ Art. 5, comma 4, L.223/91.

- le parti, durante gli incontri richiesti e concordati con le organizzazioni sindacali all'interno della procedura di mobilità, hanno discusso approfonditamente degli elementi oggetto della comunicazione¹⁵⁴;
- le parti, altresì, hanno esaminato congiuntamente il contesto di mercato e le prospettive di breve e medio periodo della società, convergendo alla conclusione che allo stato la situazione non permetteva il ricorso a strumenti alternativi alla mobilità.

Date le premesse sopra citate, le parti convengono che in base a quanto previsto dall'art. 5, comma 1, L. 223/91 il criterio esclusivo di scelta per l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità è quello della espressa manifestazione di volontà da parte del dipendente medesimo di non opporsi al licenziamento ed alla conseguente messa in mobilità.

Le parti, ancora, dichiaravano che l'applicazione del verbale di accordo era subordinata all'esplicita ed integrale adesione di tutto ciò che veniva definito nell'accordo medesimo, da parte di ciascun dipendente licenziato; nonché alla contestuale rinuncia ad impugnare il provvedimento di risoluzione adottato dalla società, in applicazione dell'accordo ed in attuazione della mobilità. Ricordando che l'atto di adesione e di rinuncia individuale avveniva entro la data di cessazione del rapporto di lavoro, in sede sindacale ex art. 411 c.p.c.

Non si prevedevano incentivi economici data la natura non oppositiva della collocazione in mobilità (le parti stabiliscono di comune accordo che né il preavviso né la relativa indennità sostitutiva saranno riconosciute al lavoratore che sottoscrive tale accordo).

In aggiunta, la società si impegnava di esperire, in considerazione della domanda di ammissione al concordato preventivo prima di dar corso al licenziamento ed alla successiva messa in mobilità, le obbligatorie verifiche di legge al fine di ottenere l'autorizzazione dal Tribunale di Padova. La O.R.V. Manufacturing, inoltre, assicurava di

¹⁵⁴ Art. 4, comma 3, L. 223/91.

adempiere al prescritto onere di versamento in favore dell'Inps a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'art. 5, comma 4, così come previsto dall'art. 4, comma 3, L. 223/91, entro i termini di legge in occasione di ogni singola collocazione di mobilità.

L'esame congiunto del 5 febbraio 2013 si concluse con esito positivo, affermando che l'intesa tra le parti realizzava le finalità e gli effetti disciplinati dalla L. 223/91.

In data 26 febbraio 2013 viene convocato un ulteriore esame tra le parti dove l'ordine del giorno era quello di costatare l'avvenuta presentazione di istanza al Tribunale di Padova, in data 21 febbraio 2013, al fine di ottenere l'autorizzazione per il ricorso alla mobilità di 11 unità che avevano manifestato la volontà di non opporsi al licenziamento. Le parti in tale data attestano che il Tribunale doveva anche provvedere all'emissione del decreto di autorizzazione e, quindi, convengono alla concessione di una proroga fino al 1 marzo 2013, rispetto al termine previsto da verbale di accordo del 5 febbraio 2013.

Il 21 febbraio 2013 viene depositato il parere ausiliario del Dott. Tiziano Mazzon, nominato ausiliario nella procedura di concordato preventivo della società, a istanza della O.R.V. Manufacturing presso il Tribunale di Padova.

Il Commissario Giudiziale, premesso che la O.R.V. Manufacturing aveva richiesto l'autorizzazione a risolvere 11 rapporti di lavoro dipendente mediante messa in mobilità secondo le condizioni economiche concordate con le parti sindacali nell'accordo del 5 febbraio 2013 avente validità fino al 26 febbraio 2013 che coincideva con la data di scadenza dell'ammissione alla Cigs per crisi (periodo 27 febbraio 2012-26 febbraio 2013); espone che a seguito della presa visione delle linee guida del riassetto organizzativo ed economico dell'attività produttiva prevista da piano industriale, si riteneva ragionevole la richiesta di autorizzazione sotto un profilo economico in quanto non si prevedeva alcuna indennità di preavviso ma solamente l'obbligo di versamento all'Inps delle 3 mensilità ai sensi dell'art. 5, comma 4, L. 223/91.

Il Tribunale di Padova autorizzava, in data 26 febbraio 2013, la società a collocare in mobilità gli 11 dipendenti in esubero.

Esaurita la procedura, in data 28 febbraio 2013, la società ha comunicato il recesso agli 11 lavoratori con cessazione ad ogni effetto del rapporto di lavoro a partire dal 28 febbraio 2013. Contestualmente al rilascio della lettera di licenziamento il lavoratore ha dovuto firmare il verbale di conciliazione redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 441, comma 3, c.p.c. Tale verbale dichiarava che il lavoratore aveva manifestato la sua disponibilità a non opporsi al licenziamento; la sua completa adesione all'accordo sindacale del 5 febbraio 2013 e la sua espressa rinuncia all'impugnazione del recesso, al preavviso ed al pagamento della relativa indennità sostitutiva.

In data 1 marzo 2013, la società ha inviato per iscritto alle rsu/rsa ed alle organizzazioni sindacali, alla Provincia di Padova, alla Direzione Regionale del Lavoro e per conoscenza alla Direzione Territoriale del Lavoro di Padova, elenco degli 11 lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia¹⁵⁵.

Il costo economico della procedura sostenuto dalla società ammonta a euro 35.721,54, di cui euro 11.907,00 anticipati ai sensi dell'art. 4 comma 3, L.223/91, in data 18 marzo 2013. Tale onere veniva corrisposto dalla società, poiché, in data di avvio della procedura di mobilità la società non era ancora stata ammessa al concordato preventivo. Si osservi che l'ammissione alle procedure concorsuali fa venir meno l'obbligo delle imposte e, quindi, in tale contesto del pagamento delle 3 mensilità.

¹⁵⁵ Art. 4, comma 9, L. 223/91.

4.2.2 La procedura del 11 novembre 2013

In data 11 novembre 2013, a seguito della manifestazione di volontà di 9 lavoratori, la società ha avviato una procedura di mobilità ai sensi degli art. 3, 4, 24 L. 223/91.

Difatti, la procedura venne aperta dalla società solo dopo la manifestazione di volontà a recedere da parte dei 9 lavoratori sopra citati con l'intento di concludere in tempi brevi la procedura per collocare quest'ultimi in mobilità. Tale procedura si concluse in data 22 novembre 2013, con la cessazione del rapporto di lavoro, in data 21 novembre 2013, di 10 dipendenti.

4.2.3 La procedura del 18 febbraio 2014

In data 18 febbraio 2014, la società apre un'altra procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 L. 223/91, dandone comunicazione preventiva per iscritto sia alle rappresentanze sindacali¹⁵⁶ sia, contestuale, alla Provincia di Padova e a Confindustria Padova (invio di una copia della comunicazione di avvio¹⁵⁷).

La comunicazione avviata dalla O.R.V. Manufacturing apre con l'intenzione da parte della stessa di procedere al licenziamento per riduzione del personale di 150 lavoratori (suddivisi tra impiegati/quadri 24 e operai/intermedi 126), su un totale di 303 dipendenti della complessiva azienda, impiegati negli stabilimenti di:

- Grantorto (PD): impiegati/quadri 13 e operai/intermedi 124;
- Carmignano di Brenta (PD): dirigenti 3, impiegati/quadri 46 e operai/intermedi 87;

¹⁵⁶ Art. 4, comma 2, L. 223/91.

¹⁵⁷ Art. 4, comma 4, L. 223/91.

- Fontaniva (PD): impiegati/quadri 2 e operai/intermedi 28.

Nel documento, segue, una breve presentazione della società e delle attività, segnalando che con decreto n. 110/2012 depositato in Cancelleria l'8 ottobre 2013, il Tribunale di Padova aveva ammesso la società alla procedura di concordato preventivo "in continuità".

Poi, si passa a presentare i motivi di crisi, la cui situazione aziendale presentata risultava molto simile a quella descritta nella comunicazione di avvio del 12 dicembre 2012. Con l'aggiunta, della descrizione delle precedenti riduzioni del personale e del già praticato ricorso ad ammortizzatori sociali che erano risultati insufficienti al miglioramento dei risultati economici.

La società ribadiva, allora, l'insussistenza di soluzioni alternative alla dichiarazione di mobilità atteso il perdurare delle motivazioni economiche e produttive alla base dell'intervento di riorganizzazione industriale a cui essa era stata sottoposta. Si riteneva, quindi, la riduzione del personale con successiva collocazione in mobilità di 150 unità di forza lavoro inevitabile e di immediata attuazione in compatibilità con i tempi richiesti dalla procedura prevista dalla L. 223/91; precisando impraticabilità al ricorso ai contratti di solidarietà, ai contratti part time e alle soluzioni individuale o collettive quali distacchi, trasferimenti e demansionamenti concordati, data la natura strutturale degli esuberi.

Infine, la società non prevedeva attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già disciplinate dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva e alla comunicazione di avvio non veniva allegata copia della ricevuta del versamento all'Inps, a titolo di contributo d'ingresso alla mobilità in quanto non dovuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 223/91.

Si passa ora ad analizzare l'esame congiunto tra le parti avvenuto il 3 aprile 2014 nel quale si premetteva che:

- la società, dopo aver presentato domanda di ammissione al concordato in continuità al Tribunale di Padova il 15 dicembre 2012, registrata il 17 dicembre 2012, è stata ammessa l'8 ottobre 2013 alla procedura di concordato preventivo;

- il Commissario Giudiziale in data 10 dicembre 2013 aveva avanzato richiesta di esame congiunto avanti alla Provincia di Padova, finalizzata alla concessione di Cigs per procedura concorsuale ai sensi dell'art. 3 L. 223/91, per un periodo di 6 mesi a partire dal 8 ottobre 2013 (data coincidente con l'ammissione al concordato preventivo in continuità aziendale);
- in data 16 dicembre 2013, veniva sottoscritto un verbale di accordo Quadro¹⁵⁸ nel quale si conveniva la sospensione a zero ore e senza rotazione per 150 lavoratori e una riduzione del personale di 150 unità attraverso l'avvio di procedura di mobilità prevista dall'art. 4, L. 223/91;
- le parti hanno sottoscritto il 23 dicembre 2013, presso la sede della Provincia di Padova, un verbale di accordo per l'intervento della Cigs concorsuale ai sensi dell'art. 3, L. 223/91, a decorrere dal 8 ottobre 2013 per un periodo di 6 mesi, riguardante la totalità dei lavoratori.
- la società aveva dato avvio alla procedura di mobilità prevista dalla L. 223/91, per la riduzione di 150 esuberanti fornendo tutte le informazioni prescritte dalla legge in parola, con raccomandata datata 18 febbraio 2014;

Date le premesse, le parti chiudono l'esame senza nulla di fatto dichiarando la mancanza di presupposti per la sottoscrizione di accordi in sede sindacale e rimandando richiesta di convocazione alla Provincia di Padova settore Lavoro per l'esperimento dell'esame congiunto in fase amministrativa.

Alla stessa data (3 aprile 2014), viene redatto un secondo verbale di accordo Quadro, nel quale le parti dichiaravano che nonostante il mancato accordo sindacale durante l'esame congiunto del 3 aprile 2014, i rappresentanti dei lavoratori dell'azienda prendevano atto che la situazione della società non sarebbe migliorata e che non sarebbero variate né le ragioni sottostanti all'attivazione della procedura di licenziamento collettivo né il numero dei lavoratori

¹⁵⁸ Per il contenuto del verbale di accordo Quadro si rimanda alla lettura del sotto paragrafo 4.2.4.

considerati in esubero.

La società, sempre in tale sede, per il tramite del Commissario Giudiziale, richiedeva la convocazione nella Provincia competente al fine di definire la procedura di mobilità (avviata con raccomandata del 18 febbraio 2014) che in data 3 aprile 2014 risultava ancora attiva, sulla base di criteri già condivisi e concordati tra le parti, nonché per richiedere la concessione di ulteriori 6 mesi di Cigs per procedura concorsuale. Inoltre, la società rimarcava la necessità di avviare una nuova procedura di mobilità per la riduzione di 150 unità lavorative sulla base dei seguenti criteri definiti di comune accordo:

- ai lavoratori che, entro il 15 maggio 2014, manifestavano espressa volontà di non opporsi al licenziamento ed alla conseguente collocazione in mobilità, mediante la sottoscrizione di verbale di conciliazione redatto in sede sindacale ai sensi dell'art. 441 c.p.c., si prevedeva un incentivo all'esodo. Tale sostegno economico venne quantificato: in euro 5.000 lordi per accordi sottoscritti entro il 30 aprile 2014, in euro 1.500 lordi per accordi sottoscritti dal 1 maggio 2014 al 15 maggio 2014 e ai lavoratori che sottoscrivevano accordi oltre la data del 15 maggio 2014 non veniva riconosciuto alcun incentivo. Il pagamento dell'incentivo veniva eseguito entro il mese successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- l'azienda, dal 16 maggio 2014, avrebbe proceduto ugualmente al licenziamento dei lavoratori eccedenti sulla base dei criteri individuati e condivisi con accordo Quadro del 16 dicembre 2013¹⁵⁹, con ambito di comparazione dei lavoratori all'interno delle aree aziendali individuate nella comunicazione di avvio della procedura ex artt. 4 e 24 L. 223/1991;
- gli effetti della risoluzione del rapporto di lavoro avranno decorrenza al termine della fruizione del nuovo semestre di Cigs concorsuale (dal 8 aprile 2014 al 7 ottobre 2014). Nel medesimo periodo possono essere comunicate le risoluzioni dei rapporti di

¹⁵⁹ Per il contenuto del verbale di accordo Quadro si rimanda alla lettura del sotto paragrafo 4.2.4.

lavoro nel rispetto dei termini di preavviso contrattualmente previsti, intendendosi maturati e fruiti ad ogni effetto di legge nel corso della Cigs concorsuale;

- ai lavoratori posti in mobilità che accettino di sottoscrivere il verbale di accordo sindacale art. 441 c.p.c., si riconosce la possibilità di accedere ad un prestito non oneroso di euro 2.500 o di euro 1.000 a seconda del termine di adesione per una durata non superiore a 6 mesi e comunque compensabile con ogni credito del lavoratore e garantito dal Trattamento di fine rapporto presso l'azienda;
- la O.R.V. Manufacturing, si impegnava ad attivare, mediante l'utilizzo di fondi per la formazione o altri fondi presenti nella società, percorsi di riqualificazione e/o ricollocamento nei confronti dei lavoratori sospesi a zero ore e/o che avevano manifestato la volontà di non opporsi alla messa in mobilità.

L'8 aprile 2014, il Commissario Giudiziale, presentava la richiesta di autorizzazione al Tribunale di Padova per l'avvio alla procedura di mobilità, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali e per gli atti transattivi con i lavoratori.

Il Dott. Tiziano Mazzon, dopo aver premesso sia quanto in oggetto dai verbali del 3 aprile 2014 sia la data di convocazione delle parti fissata per il giorno 8 aprile 2014 dalla Provincia in sede amministrativa, chiedeva l'autorizzazione al Tribunale ad aprire la procedura di mobilità per 150 esuberanti, ad attivare in sede istituzionale un ulteriore periodo di 6 mesi della Cigs concorsuale con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza del primo semestre già fruito e infine, a sottoscrivere gli atti transattivi di rinuncia all'impugnazione dei licenziamenti su base volontaria o intimati ai singoli lavoratori effettuati in sede sindacale ai sensi dell'art. 441 c.p.c. conseguenti alla procedura di mobilità avviata.

Il Tribunale di Padova, in data 8 aprile 2014 autorizzava la società a procedere alla procedura di mobilità e al ricorso alla Cigs concorsuale ritenendole strumenti idonei al superamento della crisi. In data 8 aprile 2014, presso la sede della Provincia di Padova le parti

alla presenza dell'Assessore e del Dirigente del settore Lavoro e Formazione convennero, di comune accordo, di ricorrere alla Cigs concorsuale per 298 lavoratori a partire dall'8 aprile 2014 per un periodo di 6 mesi con richiesta all'Inps di pagamento diretto dell'integrazione salariale ai lavoratori sospesi.

Tale convocazione, inoltre, si concluse con l'intesa tra le parti di definire sia un compiuto piano di gestione degli esuberi attraverso l'attivazione di una nuova procedura di mobilità sia un supporto da parte dei centri per l'impiego della Provincia di Padova e delle agenzie per il lavoro per la ricerca di opportunità di lavoro in aziende del territorio e attività di riqualificazione dei lavoratori o di outplacement da parte delle agenzie accreditate, senza oneri per la procedura.

4.2.4 La procedura del 14 aprile 2014

La O.R.V. Manufacturing il 14 aprile 2014 apre l'ultima e più importante procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 L. 223/91, dandone comunicazione preventiva per iscritto sia alle rsu/rsa ed alle rappresentanze sindacali¹⁶⁰ sia, contestuale, alla Provincia di Padova, all'Assessorato al Lavoro della Regione Veneto, alla Direzione Territoriale del Lavoro, alla Direzione Regionale del Lavoro, all'Inps sede di Padova ed a Confindustria Padova (invio di una copia della comunicazione di avvio¹⁶¹).

La comunicazione inizia con la manifestazione di volontà a procedere al licenziamento per riduzione del personale di 150 lavoratori (suddivisi tra impiegati/quadri 23 e operai/intermedi 127), su un totale di 301 dipendenti della complessiva azienda, impiegati negli stabilimenti di:

¹⁶⁰ Art. 4, comma 2, L. 223/91.

¹⁶¹ Art. 4, comma 4, L. 223/91.

- Grantorto (PD): impiegati/quadri 12 e operai/intermedi 123;
- Carmignano di Brenta (PD): dirigenti 3, impiegati/quadri 46 e operai/intermedi 87;
- Fontaniva (PD): impiegati/quadri 2 e operai/intermedi 28.

La tabella di seguito riassume la situazione al 14 aprile 2014 dell'organizzazione aziendale esplicitandone il numero di lavoratori presenti e i relativi esuberi per singolo reparto.

Tab. 11: Suddivisione interna del personale di O.R.V. Manufacturing al 14 aprile 2014

| O.R.V. Manufacturing: suddivisione interna della forza lavoro al 14/04/14 | | |
|--|-------------------|------------|
| organizzazione aziendale | numero dipendenti | esuberi |
| Reparto produzione | | |
| addetti ai box | 4 | 1 |
| addetto imballo produzione | 109 | 75 |
| pulizia impianti | 3 | 0 |
| capo turno | 13 | 0 |
| conduttore impianto | 46 | 16 |
| servizi generali | 3 | 0 |
| produzione fiocco | 2 | 1 |
| totale | 180 | 93 |
| Reparto officina elettrica | | |
| officina elettrica | 6 | 1 |
| Reparto officina meccanica | | |
| officina meccanica | 11 | 3 |
| Reparto logistica e magazzino | | |
| magazzino ricambi | 3 | 2 |
| carico/scarico | 19 | 13 |
| autista | 2 | 0 |
| accettazione e bollettazione | 7 | 4 |
| totale | 31 | 19 |
| Reparto servizio assicu. e controllo qualità | | |
| controllo qualità | 13 | 5 |
| controllo strumenti | 2 | 2 |
| gestione sistema qualità | 1 | 0 |
| totale | 16 | 7 |
| Reparto servizi generali | | |
| addetta servizio mensa | 2 | 1 |
| cambio aghi | 2 | 1 |
| campioneria | 2 | 1 |
| guardiani | 6 | 6 |
| totale | 12 | 9 |
| Engineering | | |
| engineering | 5 | 5 |
| Settore impiegatizio | | |
| gestioni dati produzione | 2 | 1 |
| programmazione | 2 | 1 |
| responsabile stabilimento | 2 | 0 |
| aspp | 5 | 4 |
| area/product manager | 7 | 1 |
| sales assistant | 9 | 3 |
| ufficio acquisti | 3 | 0 |
| ufficio amministrazione | 6 | 2 |
| ufficio personale | 2 | 0 |
| direzione | 3 | 0 |
| centralino | 2 | 1 |
| totale | 40 | 13 |
| Totale complessivo | 301 | 150 |

Segue nel documento una breve presentazione della società in concordato preventivo con continuità aziendale con indicazione dei motivi sottostanti alla situazione economica di crisi la cui società si trovava ad affrontare, facendo menzione a tutti gli interventi avviati nel corso degli anni precedenti riferiti sia al ricorso agli ammortizzatori sociali sia l'attivazione di diverse procedure per la collocazione in mobilità su base volontaria finalizzate a facilitare la ricollocazione esterna dei dipendenti.

La società precisava l'inevitabile necessità a procedere alla messa in mobilità di 150 unità lavorative nel rispetto dei principi e dei criteri di scelta come definiti e sottoscritti da verbale di accordo Quadro del 16 dicembre 2013, ribadendo, ancora una volta, la non praticabilità dei contratti di solidarietà, dei contratti part time e delle soluzioni individuale o collettive quali distacchi, trasferimenti e demansionamenti concordati.

L'esame congiunto veniva effettuato in data 23 aprile 2014 il quale sostanzialmente riprendeva quanto già concordato con il verbale di accordo Quadro¹⁶² sottoscritto tra le parti in data 16 dicembre 2013.

Al termine dell'esame congiunto del 23 aprile 2014 veniva sottoscritto un accordo con il quale le parti confermavano che il numero dei lavoratori interessati alla procedura di esubero era di 150 unità e che, i dipendenti da collocare in mobilità venivano individuati con riferimento a principi ed applicazione di criteri condivisi e ben definiti. Infatti, in tale sede erano stati individuati i criteri di scelta attraverso l'applicazione, in concorso tra loro, dei criteri di legge i quali sarebbero stati utilizzati sia al fine di individuare i dipendenti da collocare in mobilità sia per la definizione dei lavoratori da sospendere senza rotazione, affermandone la loro funzionalità al raggiungimento degli obiettivi di efficienza economico-produttiva del piano di ristrutturazione industriale. Ad ogni criterio di legge (anzianità aziendale, carichi di famiglia,

¹⁶² Nel verbale di accordo Quadro del 16 dicembre 2013 si definivano sia le aree di comparazione sia i criteri di scelta entro cui individuare i lavoratori in esubero da collocare in mobilità.

esigenze tecnico, produttive e organizzative) fu associato un peso, fatto 100 il totale dei criteri di scelta si associava ad ognuno un peso pari al 33,33.

Risultava pertanto che i lavoratori in esubero erano individuati tra coloro che fossero stati in possesso dei punteggi più elevati nell'ambito delle aree di comparazione.

Quindi, al primo criterio, anzianità aziendale, il punteggio veniva attribuito in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore stabilendo il punteggio massimo al lavoratore con la maggiore anzianità aziendale. Esempio: un dipendente con anzianità di 40 anni x 12 mesi = 480 mesi quindi $33,33/480 = 0,069$ x mesi anzianità dipendente (es. 3 anni = 36 mesi) $36 \times 0,069 = 2,48$; $33,33 - 2,48 = 30,85$ punteggio del dipendente per detto elemento, mentre per anzianità dipendente (es. 40 anni = 480 mesi) $480 \times 0,069 = 33,12$; $33,33 - 33,12 = 0,21$ punteggio del dipendente.

Per il secondo criterio, carichi di famiglia, inteso come personale fiscalmente a carico comunicato alla società, si attribuisce al coniuge a carico 6 punti, al singolo figlio a carico 9 punti e ad altri familiari a carico 3 punti. Esempio: dipendente con 1 coniuge e 2 figli a carico = $6 + 9 + 9 = 24$; $33,33 - 24 = 9,33$ punteggio del dipendente per detto elemento; dipendente con 1 coniuge e 5 figli a carico = $6 + 9 + 9 + 9 + 9 = 33,33$; $33,33 - 33,33 = 0,00$ punteggio del dipendente.

All'ultimo criterio, esigenze tecnico produttive e organizzative, si individuavano 2 elementi di giudizio, da una parte, quello che metteva in evidenza l'aspetto della fungibilità, capacità di svolgere con garanzie di competenza più mansioni nell'ambito delle prospettive del piano (punteggio assegnabile da 0 a 17,34); dall'altra parte, quello della professionalità, capacità di svolgere l'incarico assegnato con competenza, scrupolosità e con una adeguata preparazione professionale intesa come comprovata preparazione ed esperienza nel ruolo, messa in rilievo dal livello riconosciuto al lavoratore da contratto (punteggio assegnabile da 0 a 16). Esempio: si attribuisce ad ogni livello 2 punti quindi dipendente con 2 livello = 4 punti; dipendente con 7 livello = 14 punti; pertanto un dipendente con

un punteggio di fungibilità pari a 10 ed un punteggio di professionalità dovuto ad inquadramento al 4 livello pari a 8 punti, acquisisce in totale un punteggio di $15,34 = 33,34 - 10 - 8$.

Si noti che la società di comune accordo con le rappresentanze ha convenuto all'assegnazione di pesi ai criteri di scelta il più possibile oggettivi con l'intento di non lasciare alcun margine soggettivo di possibile impugnazione ad eccezione dell'elemento della fungibilità di natura prettamente soggettiva.

Altro aspetto degno di attenzione è il fatto che le parti hanno convenuto, fermo restando l'onere della società alla quantificazione degli esuberanti e della relativa collocazione in virtù delle specifiche competenze tecniche possedute dai lavoratori coinvolti, che l'ambito di comparazione entro il quale andavano individuati i lavoratori in esubero avvenisse all'interno delle aree così come identificate nella comunicazione di avvio della procedura. In considerazione di ciò gli esuberanti erano così identificati:

- Reparto Produzione;
- Reparto Officina Elettrica;
- Reparto Officina Meccanica;
- Reparto Logistica e Magazzino;
- Reparto Servizio Assicurazione e Controllo Qualità;
- Reparto Servizi Generali;
- Engineering;
- Settore Impiegatizio.

Le parti, sempre in data 23 aprile 2014, a margine del verbale di accordo Quadro ai sensi degli artt. 3 e 4 della L. 223/1991 e s.m.i., hanno definito anche l'entità dell'incentivo all'esodo coerentemente con gli accordi sottoscritti in precedenza e come da autorizzazione emessa dal Tribunale di Padova. Si fa presente che l'incentivo economico ammontava a euro 5.000 lordi per i lavoratori che accettavano volontariamente di sottoscrivere il verbale di conciliazione art. 411 c.p.c. entro il 30 aprile 2014 e di euro 1.500 per i dipendenti che accettavano la medesima risoluzione su base

volontaria entro il 15 maggio 2014 con ulteriore possibilità per tali lavoratori di accedere ad un prestito non oneroso di euro 2.500 o di euro 1.000 a seconda del termine di adesione per una durata non superiore a 6 mesi.

Si vuole far notare il breve periodo di tempo intercorso tra l'avvio della procedura di mobilità (14 aprile 2014) e la sottoscrizione dei verbali di accordo a seguito dell'esame congiunto (23 aprile 2014), poiché era considerato un aspetto rilevante quello di conoscere quanti lavoratori avessero espressamente manifestato entro il 15 maggio 2014 la loro volontà di non opporsi al licenziamento ed alla conseguente collocazione in mobilità, mediante sottoscrizione di specifico accordo in sede sindacale art. 411 c.p.c., contenente transazione generale novativa avuto riguardo all'intercorso rapporto di lavoro.

Dal 30 aprile 2014 al 15 maggio 2014 la società ha ottenuto 91 risoluzioni del rapporto di lavoro con sottoscrizione del verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 441 c.p.c. Ai dipendenti cessati per tali licenziamenti sono stati corrisposti dalla società gli incentivi all'esodo concordati.

Nel frattempo altri dipendenti, successivamente alla scadenza del 15 maggio 2014 (data stabilita da accordo sindacale del 23 aprile 2014), avevano manifestato alla società la disponibilità ad accettare la risoluzione del rapporto senza diritto ad impugnare, purché fosse loro concesso un incentivo all'esodo. Pertanto, la società il 23 settembre 2014 con l'ausilio del Commissario Giudiziale, ha presentato richiesta, in seguito autorizzata dal Tribunale di Padova, per la concessione a sottoscrivere ulteriori 25 atti transattivi di rinuncia all'impugnazione del licenziamento a fronte della concessione di un incentivo all'esodo pari a euro 4.500, mettendo in evidenza che l'eventuale sottoscrizione di ulteriori atti di conciliazione art. 411 c.p.c. successivi al 15 maggio 2014 aveva lo scopo di ridurre il rischio relativo ai possibili contenziosi che i lavoratori licenziati potevano intentare nei confronti della società.

Tale autorizzazione permise ad altri 5 lavoratori di recedere dal rapporto di lavoro attraverso sottoscrizione di specifici accordi sindacali ai sensi dell'art. 441 c.p.c.

A causa del mancato accorpamento delle attività produttive in un unico stabilimento ipotizzato dalla previsione originaria (spostamento degli impianti a Grantorto), si è reso necessario mantenere in forza ulteriori 17 dipendenti. Inoltre al fine di rispettare gli obblighi circa la tutela del lavoro dei disabili, delle lavoratrici madri e della manodopera femminile (comma 2 art. 5 L. 223/1991), è stato necessario mantenere in forza altri 9 lavoratori. Pertanto gli esuberi totali, inizialmente previsti in 150 unità come da comunicazione di avvio della procedura di mobilità del 14 aprile 2014 e come contenuto nel piano di ristrutturazione industriale originario, si sono ridotti a 124 unità. La O.R.V. Manufacturing è stata autorizzata ad operare in tal senso dal Tribunale di Padova con provvedimento del 30 settembre 2014, in risposta a specifica istanza presentata dalla società nella quale la stessa ha comunque confermato di rispettare quanto indicato nel piano concordatario relativamente al costo del personale (155 dipendenti full time), anche attraverso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali (Cigo per tutti quei dipendenti che a causa della fluttuazione degli ordinativi non è possibile occupare a tempo pieno, nonché, al termine della Cigo, il ricorso al Contratto di Solidarietà difensivo ovvero, in subordine, l'accesso alla Cassa Regionale in deroga).

A fronte di 96 accordi sottoscritti e dei minori esuberi autorizzati dal Tribunale di Padova su esplicita richiesta della società, come da motivazioni precedentemente esposte, tra il 30 maggio 2014 ed il 22 settembre 2014, in base al periodo di preavviso, la O.R.V. Manufacturing si è vista costretta ad intimare n. 28 licenziamenti a mezzo raccomandata a.r.

La procedura di mobilità del 14 aprile 2014 si è pertanto conclusa con n. 124 recessi effettivi, di cui n. 96 avvenuti nei confronti di lavoratori che hanno manifestato la loro volontà di non opporsi al licenziamento ed alla conseguente collocazione in mobilità,

mediante sottoscrizione di specifico accordo in sede sindacale art. 411 c.p.c. e n. 28 licenziamenti intimati dalla società (possibili quindi di poter essere impugnati dai lavoratori).

CONCLUSIONI

L'elaborato tratta il tema del licenziamento collettivo, in particolar modo analizzando, da un punto di vista pratico, una procedura di riduzione del personale.

In principio, si ha fornito un inquadramento teorico-dottrinale dell'istituto del licenziamento collettivo, nei suoi profili giuridici, con l'analisi della L. 223/91, e nei relativi orientamenti giurisprudenziali, passati e recenti.

Nella seconda parte dell'elaborato, si ha esaminato la suddetta fattispecie, mediante un caso pratico. Si è partiti da una breve presentazione della società e dei presupposti economico-finanziari e/o strutturali (compresa l'attivazione della procedura concorsuale) che condussero l'azienda a procedere alla messa in mobilità di buona parte del personale. Successivamente, si ha analizzato il piano di ristrutturazione industriale sotteso alla proposta di concordato e come la società ha applicato la legge, ovvero seguendo l'iter complessivo della procedura: dalle comunicazioni di avvio, al confronto con le associazioni sindacali dei lavoratori, alle relative autorizzazioni fornite dal Tribunale competente sino alle comunicazioni di licenziamento vere e proprie.

Dall'analisi condotta, a parere di chi scrive, è emerso la configurazione di una procedura di mobilità "robusta", grazie agli ottimi risultati raggiunti dalla stessa. Tali risultati sono stati possibili attraverso la stretta collaborazione con le rappresentanze sindacali, la definizione di un ambito soggettivo limitato dei criteri di scelta ed la circoscrizione di un ambito di comparazione il più oggettivo possibile che permettesse la stesura di una "classifica" dei dipendenti.

BIBLIOGRAFIA

Indice autori:

- ❖ BALLESTRERO M., DE SIMONE G., *Diritto del Lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012.
- ❖ CARABELLI U., *I licenziamenti per riduzione di personale*, in *DLRI*, 1994, I.
- ❖ D'ANTONA M., *I licenziamenti per riduzione del personale nella legge 223/1991*, in *RCDL*, 1992.
- ❖ D'ANTONA M., *Riduzioni di personale e licenziamenti: la rivoluzione copernicana della legge 223/91*, in *FI*, 1993, I.
- ❖ DE LUCA M., *Campo di applicazione delle "tutele" e giustificazione dei licenziamenti*, in *FI*, 1990, V.
- ❖ DEL PUNTA R., *I criteri di scelta dei lavoratori nei licenziamenti collettivi e nella cassa integrazione guadagni*, in *GDLRI*, 1983.
- ❖ DEL PUNTA, *I licenziamenti collettivi*, in PAPALEONI, DEL PUNTA, MARIANI, *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, Cedam, 1993.
- ❖ DEL PUNTA, *La legge n. 223/91 e i licenziamenti collettivi: un primo bilancio teorico*, in *QDLRI*, 1997, n. 19.
- ❖ FAVALLI G., ROTONDI F., *Licenziamenti collettivi*, Ipsoa, Milano, 2000.
- ❖ FRANZA G., VALLEBONA A., *Licenziamento collettivo*, in *Il diritto*, enc. giuridica de *Il sole 24 ore*, Milano, 2008, vol. 9.
- ❖ GALANTINO L., *Diritto del lavoro*, III ed., Giappichelli, Torino.
- ❖ GALANTINO L., BASENGHI F., *La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi: commentario alle leggi 15 luglio 1966, n° 604 e 11 maggio 1990, n° 108*, Giappichelli, Torino, 1993.
- ❖ GENOVIVA P., *I licenziamenti*, Utet, Torino, 1988.

- ❖ LIEBMAN S., *La mobilità nel lavoro nella legge 223/91: tendenze della prassi applicativa*, in RIDL, 1999, I.
- ❖ MAZZIOTTI F., *Riduzione del personale e messa in mobilità*, in FERRARO G., MAZZIOTTI F., SANTONI F., *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro*, Napoli, 1992.
- ❖ NAPOLETANO D., *I licenziamenti collettivi: la fattispecie*, in RCDL, 1994.
- ❖ NAPOLI, *Le nuove disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e di mobilità*, in RGL, 1999, I.
- ❖ PALLA M., *Impossibilità di garantire il reimpiego ai lavoratori in Cigs e scelta dei dipendenti da porre in mobilità (Cass. 11.11.1998, n. 11387)*, in RIDL, 1999, II.
- ❖ PATERNO' F., *Sulla nozione di licenziamento per riduzione del personale*, in ADL, II, 1995.
- ❖ PICARELLI V., *I dirigenti hanno gli stessi diritti degli altri lavoratori in sede di licenziamento collettivo: così si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, www.bollettinoadapt.it, 2014.
- ❖ PIVETTI M., *Alcune osservazioni sui licenziamenti collettivi e la mobilità nella L.223/91*, in MGL, 1993, I.
- ❖ SANTORO PASSARELLI G., *Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2007.
- ❖ SPAGNUOLO VIGORITA L., *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale nella recente legge 223/1991: la fattispecie*, in DLRI, 1992,
- ❖ SPAGNUOLO VIGORITA, GUAGLIONE, SCARPELLI, *La fattispecie dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale, Commento sub art. 24*, in PERSIANI, *Commentario alla l. 223*, in NLCC, 4/5.
- ❖ TATARELLI M., *Il licenziamento individuale e collettivo: lavoro privato e pubblico*, Cedam, Padova, 2006.
- ❖ VALLEBONA A., *Il licenziamento collettivo per riduzione del personale*, in MGL, 1992.

- ❖ ZILIO GRANDI G., *La nozione di licenziamento collettivo*, in *Diritto del lavoro* (diretto da CARINCI F.), vol. III, MISCIONE M. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, Utet, Torino, 1998.

Indice sentenze:

- ❖ Corte Cost. 8 febbraio 1966, n.8, in *Foro It.*, 1966, I, c. 201.
- ❖ Cass. S.U. 27.2.1979, n. 1270, in *FI*, 1979, I, c. 605.
- ❖ Sentenza 8 giugno 1982, in *Foro It.*, 1982, IV, p. 353.
- ❖ Cass. 8.7.1982, n. 4050, in *NGL*, 1983, p. 2.
- ❖ Cass. S.U. 18.10.1982, n. 5396, in *FI*, I, 1983, I, c. 1337.
- ❖ Cass. 14.12.1982, n. 6897, in *Mass. Foro It.*, 1982.
- ❖ Cass. 20.1.1984, n.512, in *L80*, 1984, p. 1205.
- ❖ Cass. 18.12.1984, n. 6618, in *Giur. It.*, 1985, I, I, p. 701.
- ❖ Cass. 1.3.1985, n. 9462, in *NGL*, 1992, p. 269.
- ❖ Cass. 17.5.1985, n. 3034, in *RGL*, 1986, II, p. 61.
- ❖ Sentenza 6 novembre 1985, *Ibidem*, 1986, IV, p. 109.
- ❖ Cass. 6.12.1985, n. 6158, in *OGL*, 1987, I, p. 201.
- ❖ Cass. 27.3.1986, n.2197, in *LPO*, 1986, n. 2217.
- ❖ Cass. 8.3.1988, n. 2215, in *Mass. Foro It.*, 1988.
- ❖ ex multis Cass. 16.12.1988, n. 6882, in *Foro it.*, 1990, I, c. 969.
- ❖ Cass. 18.5.1989, n. 2364, in *MGL*, 2000, p. 383.
- ❖ Cass. 26.5.1989, n. 2533, in *OGL*, 1990, 4, p. 192.
- ❖ Cass. 8.8.1989, n. 3647, in *Foro it. Rep.*, voce Lavoro (rapporto), 1989, 1954, c. 1780.
- ❖ Cass. 13.2.1990, n. 1039, in *MGL*, 1990, 44.
- ❖ Cass. 6.7.1990, n.7105, in *RGL*, 1990, II, p. 440.
- ❖ Cass. 14.3.1992, n. 3167, in *MFI*, 1992.

- ❖ Cass. 27.4.1992, n. 5010, in MGL, 1992, p. 385.
- ❖ Cass. 21.7.1992, n. 8768, in NGL, 1993, p. 123.
- ❖ Cass. 29.1.1993, n. 1115, in MGC, 1993, p. 165.
- ❖ Pret. Milano 18.2.1993, in OGL, 1993, I, p. 444.
- ❖ Pret. Bergamo 1.6.1993, in DPL, 1993, p. 3230.
- ❖ Cass. 9.6.1993, n. 6418, in MGL, 1993, p. 484.
- ❖ Trib. Napoli 24.1.1994, in NGL, 1994, p. 781.
- ❖ Cass. 29.1.1994, n. 895, in Foro it. Rep., 1994, 1239, n. 1255.
- ❖ Corte Costituzionale 30 giugno 1994, n. 268, in Mass. Giur. Lav., 1995, p. 310.
- ❖ Pret. Modena 16.7.1994, in RIDL, 1995, II, p. 691.
- ❖ Cass. 9.3.1995, n. 2785, in MGL, 1995, p. 437.
- ❖ Cass. 26.4.1996, n. 3896, in MGL, 1996, p. 603.
- ❖ Cass. 26.4.1996, n. 3896, in Mass. Giur. Lav., 1996. In senso difforme Cass. 18.11.1997, n. 11464 in Or. Giur.lav., 1998, p. 398.
- ❖ Cass. 11.3.1997, n. 2615, in DPL, 1997, p. 1842.
- ❖ Cass. 27.5.1997, n. 4685, in DL, 1997, p. 171.
- ❖ Cass. 30.10.1997, n. 10716, in FI, 1998, I, c. 1535.
- ❖ Cass. 18.11.1997, n. 11465, in RIDL, 1998, II, p. 627.
- ❖ Cass. 24.11.1997, n. 11731, in RFI, 1997.
- ❖ Cass. 4.2.1998, n. 1138, in NGL, 1998, p. 208.
- ❖ Cass. 26.9.1998, n. 9657, in RIDL, 1997, II, p. 407.
- ❖ Cass. 7.11.1998, n. 1125, in Riv. It. Dir. Lav., 1999, p. 82.
- ❖ Cass., 11 novembre 1998, n. 11387, in Dir. Prat. Lav., 1999, 12, p. 848.
- ❖ Cass. 17 febbraio 1999, n. 1335, in Orient. Giur. Lav., 1999, p. 218.
- ❖ Cass. 10.6.1999, n. 5718, in FI, 1999, I, c. 2915.
- ❖ Cass. 26.6.1999, n. 667, in RCDL, 1999, p. 883.
- ❖ Cass. 12.10.1999, n. 11455 in Giust. Civ. mass., 1999, p. 2108.

- ❖ Cass. 21.10.1999, n. 11794 in Dir. prat. lav., 2000, 8, p. 645. In senso conforme Cass. 19.4.2003, n. 6385, in Riv. It. Dir. Lav., 2003, 4, p. 884.
- ❖ Cass. 21.10.1999, n. 11794, in Juris Data, 2006.
- ❖ Cass. 12.11.1999, n. 12592, in Mass. Giur. It., 1999.
- ❖ Cass. 12.11.1999, n. 12592, in Dir. Prat. lav., 2000, 12, p. 962.
- ❖ Cass. 9.12.1999, n. 1379, in Giust. Civ. mass., 1999, p. 2478.
- ❖ Cass. 9.12.1999, n. 13796, in Foro it., 2000, I, c. 1225.
- ❖ Cass. 1.2.2000, n. 1117, in MGL, 2000, p. 383.
- ❖ Cass. 4.3.2000, n. 2463, in Dir. e Giust., 2000, 11, p. 28.
- ❖ Cass. 20.03.2000, n. 3271, in RIDL, 2001, II, p. 139.
- ❖ Cass. 5.4.2000, n. 4228, in MGL, 2000, p.771.
- ❖ Cass. 22.6.2000, n. 8506, in GCM, 2000, p. 1377.
- ❖ Cass. 27.6.2000, n. 419, in RIDL, 2001, II, p. 144.
- ❖ Cass. 9.9.2000, n. 11875, in FI, I, c. 3100.
- ❖ Cass. 9.10.2000, n. 13457, in OGL, 2000, I, p. 1015.
- ❖ Cass. 14.10.2000, n. 13727, in Juris Data, 2006.
- ❖ Cass. 2.8.2001, n. 10576, in MGC, 2001, p. 1530, nonché in FI, 2001, I, c. 2774.
- ❖ Cass. 15.1.2003, in NGL, 2003, p. 409.
- ❖ Cass. 24.2.2003, n. 4274, in Lavoro nella giur., II, 2003, p. 1033, con nota di Ferrau.
- ❖ Cass. 11.4.2003, n. 570, in LG, 2003, n. 23, p. 42.
- ❖ Trib. Milano 20.11.2003, in GL, 2044, n.7, p. 27.
- ❖ Cass.6.2.2008, n. 2782, in GCM, 2000, p. 1377.
- ❖ Cass. 13.1. 2012, n. 391, in Guida dir., 2012, 9, p. 53.

Documenti aziendali e sitografia:

- ❖ Bilanci civilistici del 2009-2010-2011-2012-2013 di O.R.V. Manufacturing s.p.a.
- ❖ *Business plan* 2013-2017 Gruppo O.R.V. redatto da Kpmg.
- ❖ Atto di deposito del piano, della proposta di concordato preventivo “in continuità” e della relativa documentazione, ex artt. 161 e 186 *bis* L.F.
- ❖ Documenti relativi alle procedure di mobilità avviate da O.R.V. Manufacturing s.p.a.

<http://www.orv.it/>

<http://www.orvmanufacturing.it/>

www.bollettinoadapt.it

<http://www.pietroichino.it/>

<http://www.dplmodena.it/>

<http://www.ilfallimentarista.it/>

<http://www.commercialisti.mo.it/>

<http://www.lavoro.gov.it/>

<http://www.osservatoriolavoro.it/>

ALLEGATI

Allegato 1: Brands del gruppo I.M.P.



Allegato 2: Lista aziende appartenenti al gruppo I.M.P.

ITALIA



O.R.V. Ovattificio Resinatura Valpadana S.p.A.
Sede Legale:
Via Regina Elena, 39
35010 Grantorto (PD) ITALIA
Sede Amministrativa:
Via Postumia, 1
35010 Carmignano di Brenta (PD) ITALIA
Tel. +39 049 9421600 r.a.
Fax +39 049 9421777
Fax Amm. +39 049 9421008
Fax Acq. +39 049 9421666
info@peruzzoindustries.com
www.peruzzoindustries.com



O.R.V. Manufacturing S.p.A
Via Postumia, 1
35010 Carmignano di Brenta (PD) ITALIA
Tel. +39 049 942 1600
Fax +39 049 942 1777
info@orvmmanufacturing.com
www.orvmmanufacturing.it



Valpadana Sud S.p.A.
Via delle Industrie, 11
84092 Bellizzi (SA) ITALIA
Tel. +39 082851003 - 51004
Fax +39 082852534
valpadanasud@peruzzoindustries.com
www.peruzzoindustries.com



I.G.V. Immobiliare Generale Veneta S.r.l.
Via Postumia, 1
35010 Carmignano (PD) ITALIA
Tel. +39 0499421600
Fax +39 0499421011
igv@peruzzoindustries.com
www.peruzzoindustries.com



Valplastic S.p.A.
Via dell'Industria e dell'Artigianato
35010 Carmignano di Brenta (PD) ITALIA
Tel. +39 0499421600
Fax +39 0499421010
valplastic@peruzzoindustries.com
www.valplasticspa.com

ROMANIA



S.C. I.M.P. Romania Industrial CO S.A.
300517 ROMANIA
Chisoda, str. Calea Saputui, DN 59, km 7, nr. 221
Tel. +40 256339555
Fax +40 256216218
imp@imp-romania.com.ro
www.euroholding.com.ro

POLONIA



I.M.P. Polowat Sp.zo.o.
43-346 Bielicko-Bozia,
ul. Korwajowa 95 POLONIA
Tel. +48 0334974300-302
Fax +48 0334974303
info@polowat.pl
www.polowat.pl



I.M.P. Comfort Sp.zo.o.
58-100 Swidnica
ul. Bystrzycka 9/a POLONIA
Tel. +48 74 8518800
Fax +48 74 8518810
Commercial department
Tel. +48 74 8518993
swidnica@comfort.pl
www.comfort.pl



I.M.P. Ovatex Sp.zo.o
58-100 Swidnica ul.
ul. Waszyngtota 72 POLONIA
Tel. +48 74 851 86 00
Fax +48 74 851 86 10
swidnica@comfort.pl

ALTRI PAESI



I.M.P. Tunisie S.a.r.l.
Av. de l'Environnement 9070
Mejez El Bab (Beja) TUNISIA
Tel. +216 78 563 300
Fax +216 78 563 260
Recapito in Italia:
Via Postumia, 1
35010 Carmignano di Brenta (PD) ITALIA
Tel. +39 049 9421600
Fax +39 049 9421004
info@imptunisie.com
www.imptunisie.com



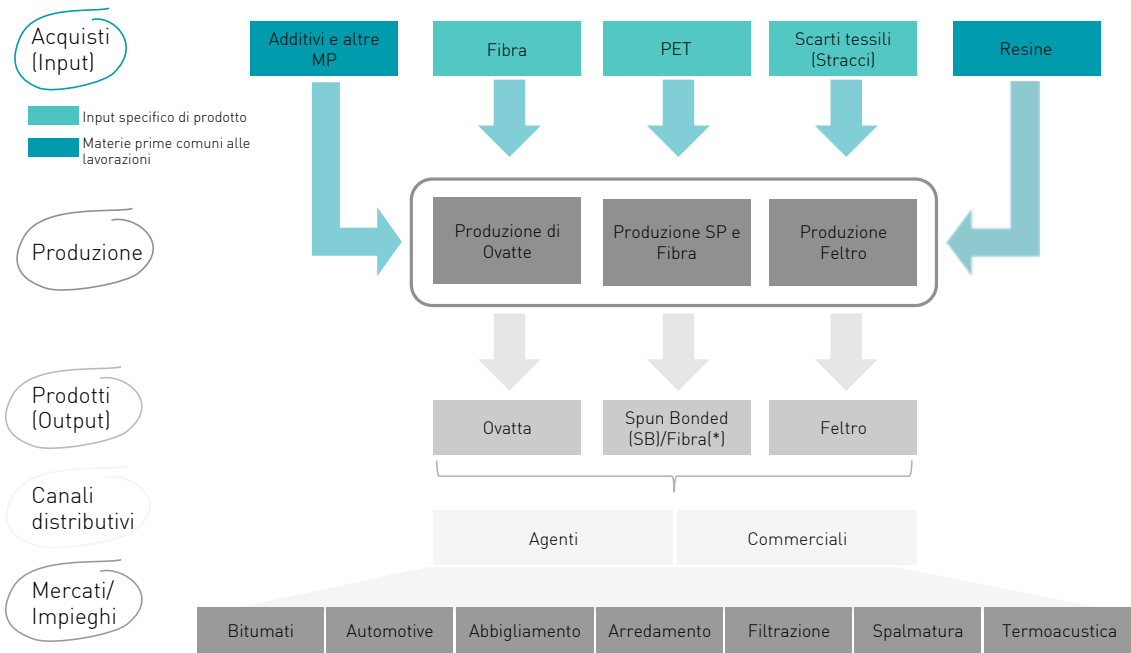
IMP do BRASIL
Industria Maurizio Peruzzo
IMP do Brasil Produção del Feltros Ltda
Rua Americo Santiago Piacenza, 5.315
Barro Cinco CONTAGEM BRASIL
Tel. +55 3133512333
info@impdoBrasil.com

Allegato 3: Aziende del gruppo I.M.P. divise per settori

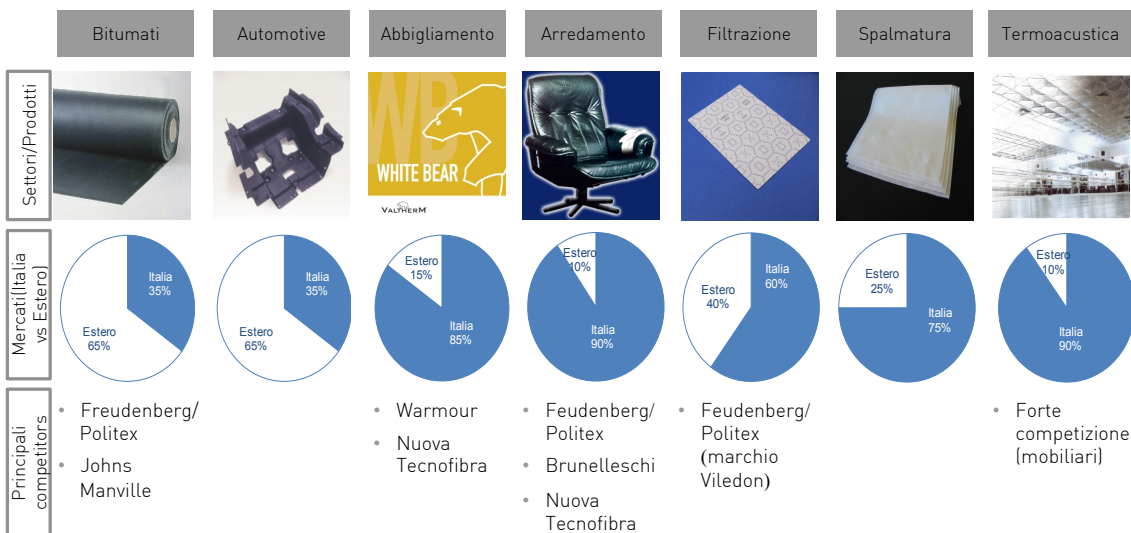
| SOCIETA' | NAZIONE | SETTORE | DESCRIZIONE |
|--|---------|---------------|---|
| O.R.V. Manufacturing SpA | Italia | tessile | Anno di fondazione: 2003 Aree di business: abbigliamento, arredamento, supporti per spalmatura, supporti per membrane bituminose, filtrazione, isolanti termoacustici, insonorizzazione autoveicoli, elettrodomestici, engineering. Tecnologie produttive: idrointerlacciatura, filo continuo, termolegatura, resinatura, agugliatura, cardatura, adesivizzazione. Prodotti: ovatte, tessuti non tessuti, feltri, feltri porosi. Siti produttivi: Carmignano di Brenta (PD), Grantorto (PD), Fontaniva (PD). |
| Valpadana Sud S.p.A. | Italia | tessile | Anno di fondazione: 1970 Aree di business: Abbigliamento, arredamento, automotive. Tecnologie produttive: Agugliatura, cadatura. Prodotti: Ovatte, feltri. Siti produttivi: Bellizzi (SA) |
| S.C. I.M.P. Romania Industrial CO S.A. | Romania | tessile | Anno di fondazione: 1994 Aree di business: abbigliamento, arredamento, isolanti termoacustici. Tecnologie produttive: resinatura, cardatura, termolegatura. Prodotti: ovatte. Siti produttivi: Timisoara (Romania). |
| IMP Comfort Sp.zo.o. | Polonia | tessile | Anno di fondazione: 1999 Aree di business: abbigliamento, arredamento, filtrazione, insonorizzazione auto. Tecnologie produttive: resinatura, cardatura, termolegatura e agugliatura. Prodotti: ovatte, feltri, fibra PET. Siti produttivi: Swidnica e Leczyca (Polonia). |
| I.M.P. Ovatex Sp.zo.o. | Polonia | tessile | Anno di fondazione: 2005 Aree di business: tessuto non tessuto. Prodotti: Feltri e Ovatte per l'industria automobilistica. Siti produttivi: Swidnica (Polonia). |
| I.M.P. Tunisie S.a.r.l. | Tunisia | tessile | Anno di fondazione: 2005 Aree di business: produzione, confezione ed assemblaggio tessuti e dispositivi riscaldanti. Tecnologie produttive: calandratura, accoppiatura con presse, cucitura, ricamo e tessitura. Prodotti: pannelli riscaldanti su base tessile. Siti produttivi: Mejez el Bab (Beja). |
| IMP do Brasil | Brasile | tessile | Anno di fondazione: 2006 Aree di business: feltri e ovatte. Prodotti: Feltri e ovatte per l'industria automobilistica. Siti produttivi: Contagem - Belo Horizonte (BRASILE). |
| O.R.V. SpA | Italia | servizi | Anno di fondazione: 1949 Aree di business: Holding italiana dal 2003. |
| Immobiliare Generale Veneta S.r.l. | Italia | immobiliare | Anno di fondazione: 1987 Aree di business: Immobiliare. Attività: Specializzata nella compravendita di immobili e sviluppo di aree industriali. Sede: Carmignano di Brenta (Padova). |
| Valplastic S.p.A. | Italia | rigenerazione | Anno di fondazione: 2001 Aree di business: L'azienda trasforma le bottiglie di plastica provenienti dalla raccolta urbana in scaglie di PET (polietilen-tereftalato), adatte ad essere riutilizzate per la produzione di fibre, tessuti, oggetti di arredamento, materiale per imballaggio ed altre applicazioni. Prodotti: Scaglie PET clear, azzurrato, colorato. Siti produttivi: Carmignano di Brenta (PD). |
| I.M.P. Polowat Sp.zo.o. | Polonia | rigenerazione | Anno di fondazione: 2001 Aree di business: L'azienda trasforma le bottiglie di plastica provenienti dalla raccolta urbana in scaglie di PET (polietilen-tereftalato). Prodotti: scaglie di PET. Siti produttivi: Bielsko Biala e Leczyca (Polonia). |

Allegato 4: Le attività di O.R.V. Manufacturing

Il Business model TNT



I business del gruppo – TNT



Posizionamento di O.R.V. Manufacturing

Bitumati

- Settore molto difficile, ad alta stagionalità e con competizione elevata, (Freudenberg-Politex e Johns Manville); ORV è percepita come la terza nel mercato per qualità;
- Settore legato all'andamento del mercato dell'edilizia;
- Storicamente rappresenta un'importante quota del volume d'affari di ORV, la recente pressione sul prezzo di vendita ha compresso notevolmente la marginalità.

Automotive

- ORV è un importante player a livello europeo in un mercato molto selettivo, apprezzato dalla clientela (tipicamente Tier 1s dell'indotto automotive) per la qualità dei prodotti, per la flessibilità e per la ricerca e sviluppo;
- La recente crisi che ha colpito duramente il settore dell'automotive ha ridotto le quote di mercato degli operatori meno strutturati;
- La strategia di crescita di ORV (e del gruppo in generale) prevede un supporto di 'global supply' ai principali clienti.

Abbigliamento

- Settore maturo, il mercato non cerca un prodotto commodity ma che si contraddistingua per un particolare valore aggiunto (i.e. marchio Valtherm);
- Nell'ambito del "campionario" si servono sia il mercato della moda di alta gamma, sia il mercato di più largo consumo;
- L'andamento è legato alle performance dell'industria italiana della moda, con Italia e Francia che continueranno a fare tendenza nei prossimi anni;
- Il mercato è tendenzialmente stabile con una leggera ripresa in termini di volumi e di prezzi;
- Leadership in Italia nel settore;
- Principali competitor: Warmour, Nuova Tecnofibre, Thermore, Primaloft.

Arredamento

- Settore maturo, il prodotto è una commodity con basso valore aggiunto. Il prezzo è la variabile principale;
- Competizione molto elevata per la presenza di basse barriere all'entrata ⇒ target price abbattuto;
- ORV si rivolge sia ai grandi produttori come Natuzzi che agli operatori dell'indotto;
- Principali competitor: Politex, Brunelleschi, Nuova Tecnofibre, Imbotex, Ovattificio Alpino, Davotex;
- Posizionamento ORV: seppure di qualità, il prodotto è caro per un mercato quasi esclusivamente price-sensitive.

Spalmatura

- Settore competitivo, ma dove ORVM ha un significativo vantaggio nella qualità del prodotto spunlace (per coagulazione PU).
- Il mercato Europeo, dopo alcuni anni di calo, si è stabilizzato, mentre ORVM sta allargando il suo orizzonte commerciale soprattutto in Brasil.

Filtrazione

- Mercato molto specialistico con elevate barriere all'entrata, difficilmente aggredibile dai piccoli produttori;
- Oggi rappresenta una quota del fatturato di ORV relativamente piccola ma con buone prospettive di sviluppo;
- I principali mercati di riferimento sono quelli dei filtri aria per cabine di verniciatura, per il condizionamento e per le cappe da cucina;
- Il settore è trainato dal tema della qualità dell'aria, sicurezza e benessere dei luoghi di lavoro, ecc;
- Tenuto conto del fatto che in Italia si opera in regime di quasi-monopolio, il maggiore competitor è Freudenberg con il marchio Viledon.

Termoacustica

- Il mercato di riferimento più importante è quello dell'edilizia. Vengono inoltre servite l'industria ferroviaria ed industriale (boiler; compressori; ecc);
- Settore a discreta marginalità, ma che risente della crisi dell'edilizia;
- Per allargare il perimetro di gestione si sta cercando l'ampliamento delle linee di prodotti: pannelli riscaldanti per controsoffitti e quadri fonoassorbenti;
- Mercato altamente competitivo ⇒ coloro che operano nell'arredamento possono servire anche questo settore sostenendo costi contenuti.

Allegato 5: Indicatori economici e finanziari

Si riportano di seguito i principali indicatori economici dal 2007 al 2012.

| Indicatori Economici | 31.12.2007 | 31.12.2008 | 31.12.2009 | 31.12.2010 | 31.12.2011 | 31.12.2012 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Reddito operativo su ricavi (R.O.S.) | 1,62% | 1,38% | 4,76% | -6,08% | -3,28% | -65,69% |
| Reddito operativo su capitale investito (R.O.I.) | 0,04 | 0,03 | 0,13 | -0,11 | -0,06 | 23,23 |
| Utile d'esercizio su patrimonio netto (R.O.E.) | -0,04 | -0,15 | 0,15 | -0,98 | -1,02 | 1,30 |
| Ricavi su numero addetti (in migliaia di Euro) | 269,00 | 297,00 | 296,00 | 242,00 | 273,00 | 174,00 |

Definizione degli indicatori economici in esame:

Return on sales (R.O.S.) => tale indicatore della redditività delle vendite è calcolato come rapporto tra reddito operativo e ricavi di vendita; esprime la redditività unitaria delle vendite o in altri termini la percentuale di ricavi che si trasformano in reddito operativo (EBIT) in un dato periodo.

Indice di redditività della gestione caratteristica (R.O.I.) => l'indice esprime la redditività della gestione operativa caratteristica dell'azienda ed è calcolato come rapporto tra reddito operativo e capitale investito.

Indice di redditività del patrimonio netto (R.O.E.) => l'indice esprime il rendimento percentuale annuo degli azionisti come conseguenza del loro investimento nel capitale di rischio dell'impresa ed è calcolato come rapporto tra reddito netto ed il patrimonio netto.

Si riportano di seguito i principali indicatori finanziari dal 2007 al 2012.

| Indicatori Finanziari | 31.12.2007 | 31.12.2008 | 31.12.2009 | 31.12.2010 | 31.12.2011 | 31.12.2012 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Patrimonio netto su capitale investito PN/CI | 21,86% | 17,01% | 25,52% | 9,95% | 9,63% | 1896,79% |
| Indice di disponibilità AC/PC | 1,63 | 2,18 | 2,05 | 0,99 | 0,87 | 0,42 |
| Indice di liquidità (AC-MAG.)/PC | 0,88 | 1,27 | 1,47 | 0,70 | 0,56 | 0,35 |
| Rotazione rimanenze R/RIMANENZE | 3,13 | 4,37 | 8,03 | 4,77 | 4,75 | 13,65 |
| Numero addetti medi dell'anno | 387 | 389 | 376 | 375 | 372 | 361 |

Definizione degli indicatori finanziari in esame:

Patrimonio netto su capitale investito => il rapporto esprime la misura in cui la Società si finanzia con mezzi propri piuttosto che di terzi.

Indice di disponibilità => il rapporto esprime la capacità delle risorse finanziarie a breve termine (che presumibilmente si trasformeranno in liquidità nell'arco di 12 mesi) di soddisfare l'ammontare delle risorse finanziarie anch'esse scadenti a breve termine.

Indice di liquidità => il rapporto, al pari del precedente, è indicatore dell'attitudine della struttura patrimoniale a far fronte agli impegni a breve con le disponibilità liquide e con quelle che diventeranno tali entro un anno (escludendo le rimanenze di magazzino);

Rotazione rimanenze => il rapporto esprime il numero di volte in cui, nell'esercizio, le rimanenze di magazzino si rinnovano rispetto alle vendite.

Allegato 6: Il concordato in continuità aziendale commento all'art. 186 *bis* L.F.

L'art. 186 bis L.F. in materia di concordato preventivo "in continuità aziendale" è stato introdotto ex D.L. n. 83 del 22 giugno 2012, misure urgenti per la crescita del Paese, convertito in L. n. 134 al 7 agosto 2012 (art. 33, comma 1, lettera h)).

Tale Decreto crescita, ha permesso l'introduzione nella L.F. di una disciplina di favore per i piani di concordato preventivo finalizzati alla prosecuzione dell'attività di impresa. La norma, infatti, al comma 1, definisce espressamente che per continuità aziendale si intende la prosecuzione dell'attività di impresa da parte del debitore, la cessione dell'azienda in esercizio ovvero il conferimento dell'azienda in esercizio in una o più società anche di nuova costituzione. Si osservi, quindi, che queste tipologie di concordati presuppongono la continuità dell'esercizio d'impresa.

Questa nuova norma introduce una regolamentazione *ad hoc* di concordato preventivo caratterizzato dalla prosecuzione dell'attività imprenditoriale, va detto preliminarmente che si trattava di una forma di concordato già ammessa nella prassi, dal rimando per analogia all'ampilissimo contenuto del piano di concordato previsto ai sensi dall'art. 160 L.F.

Il Legislatore ha configurato questa nuova fattispecie di concordato non con l'intento di perseguire finalità liquidatorie dell'attività aziendale, ma ha immaginato di soddisfare i creditori, in tutto o in parte, utilizzando il *cash flow* generato dalla continuazione dell'attività pur essendo ammessa la cessazione di beni non funzionali all'esercizio dell'impresa.

In caso di prosecuzione dell'attività, è necessario redigere un piano concordatario. Il piano concordatario secondo l'art. 186-bis, comma 2, deve contenere:

- a) Il piano deve indicare analiticamente costi e ricavi attesi dalla

prosecuzione dell'attività, le risorse finanziarie necessarie e le modalità di loro reperimento. La norma non stabilisce per quanto tempo deve essere protratta tale analisi. Dottrina e giurisprudenza ha ritenuto ragionevole che in caso di cessione dell'attività a terzi, il piano debba stimare costi e ricavi fino al momento della cessione dell'attività a terzi oppure fino a quando la gestione dell'impresa resti in capo alla società in concordato. In caso di prosecuzione dell'attività in capo allo stesso imprenditore, l'indicazione analitica di costi e ricavi si deve estendere fino a quando l'impresa non torni *in bonis*, fino a quando i creditori concorsuali non siano stati soddisfatti. Solo dopo quel momento il concordato sarà stato eseguito.

- b) La relazione dell'asseveratore deve attestare non solo la "tenuta" del piano di continuazione dell'attività, ma anche che la prosecuzione dell'attività è *funzionale al miglior soddisfacimento dei creditori*. Quindi, il professionista incaricato di redigere la relazione di cui all'art. 161, comma 3, L.F. deve, al fine di valutare la fattibilità del piano, esaminare oltre alla situazione economica, contabile e finanziaria attuale anche la situazione prospettica dell'azienda nel periodo in cui sarà assolta la proposta di concordato. Risulta fondamentale che l'imprenditore nel redigere un piano industriale, stimi che dopo il pagamento di tutti i costi correnti l'azienda sia in grado di sviluppare flussi di cassa positivi da destinare ai creditori concorsuali. Si prevede, in aggiunta, che il concordato con continuità debba essere funzionale al miglior soddisfacimento dei creditori, tale per cui l'attestatore deve esprimere un giudizio sulla convenienza della proposta e sulla valutazione, fatta dall'imprenditore, circa i risultati attesi dalla prosecuzione dell'attività e confrontarli con eventuali soluzioni liquidatorie, verificando che queste ultime siano meno proficue per i creditori. Infine, va chiarito che in relazione alla responsabilità del professionista l'art. 236-bis L.F., prevede un apparato di sanzioni penali a carico del professionista che

espone informazioni false o omette di riferire informazioni rilevanti.

- c) Il piano può prevedere una moratoria sino ad un anno dall'omologa per il pagamento dei creditori muniti di privilegio, pegno o ipoteca, salvo che sia prevista la liquidazione dei beni o diritti sui quali sussiste la causa di prelazione.

Il comma 3 della norma in parola prevede, a differenza di altre procedure concorsuali, che i contratti in corso di esecuzione alla data di deposito del ricorso, anche stipulati con pubbliche amministrazioni, non si risolvano per effetto dell'apertura della procedura. E' prevista l'inefficacia di eventuali patti contrari.

Inoltre, l'ammissione al concordato preventivo non impedisce la continuazione di contratti pubblici a condizione che un professionista indipendente attesti la conformità al piano e la ragionevole capacità di adempimento da parte dell'impresa in crisi.

Anzi, l'ammissione al concordato preventivo non impedisce la partecipazione a procedure di assegnazione di contratti pubblici, quando l'impresa possa presentare una relazione di un professionista che attesta la conformità al piano e la ragionevole capacità di adempimento del contratto e possa ricorrere all'istituto dell'avvalimento di cui all'art. 49 del codice dei contratti pubblici, ove partecipi in ATI con altre imprese in bonis, non rivesta il ruolo di mandatario.