

LINDA LOREA

# Licenziamento collettivo e tutele dei lavoratori nei gruppi di imprese in crisi o insolventi

LINDA LOREA LICENZIAMENTO COLLETTIVO E TUTELE DEI LAVORATORI  
NEI GRUPPI DI IMPRESE IN CRISI O INSOLVENTI

7624161240

Nel nostro ordinamento un modello normativo generale di gestione unitaria del gruppo di imprese non è reperibile. Talvolta il legislatore ha dato spazio a riconoscimenti unitari nel gruppo per il raggiungimento di specifici interessi, a determinate condizioni, disponendo la responsabilità della capogruppo per il corretto esercizio della direzione e del coordinamento di operazioni strategiche comuni all'intero aggregato, od a più imprese del gruppo, sempre salvaguardando l'autonomia giuridica e patrimoniale delle diverse imprese, titolari di propri interessi societari ed imprenditoriali. Quest'approccio ha caratterizzato anche il diritto del lavoro. Pertanto non si può escludere una valutazione su 'se' e 'quanto' la gestione unitaria sia normativamente possibile, anche in una prospettiva diversa, e tradizionalmente ricorrente, dal perseguimento delle elusioni normative, che veda il coinvolgimento responsabile di tutti gli attori coinvolti.

Per quanto riguarda, tuttavia, la disciplina della crisi d'impresa ed, in particolare, quella dei licenziamenti collettivi, il *deficit* dell'unitarietà potrebbe compromettere la corretta ottemperanza delle tutele, tra cui quelle procedurali, soprattutto perché la decisione di avviare una riduzione di personale può essere adottata – ai sensi dell'art. 4, comma 15 *bis*, l. n. 223 del 1991 – pure dalla società capogruppo, anche se sarà poi il formale datore di lavoro ad espletare la procedura di licenziamento collettivo senza poter addurre a propria difesa la mancata trasmissione di tutte le informazioni utili da parte della società *madre*. In diversi settori (del credito e di servizi di pubblica utilità), è stato però introdotto e coltivato il confronto sindacale a livello di gruppo allorché si tratti di affrontare questioni di rilevanza generale – quali ristrutturazioni aziendali, mobilità dei lavoratori e gestione dell'occupazione – che riguardino più società nell'ambito dell'aggregato societario, ma anche quando una riduzione di personale avvenga nella singola consociata per decisione della capogruppo.

La gestione unitaria delle crisi e delle insolvenze di più imprese nell'ambito dei raggruppamenti societari è stata proposta anche dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza che, già nella sua formulazione originaria del 2019, riconosceva, sulla falsariga della disciplina dell'amministrazione straordinaria della grande e grandissima impresa in crisi, la possibilità di coordinare, con piani differenziati o programmi unitari, le diverse crisi o la liquidazione degli attivi delle diverse imprese. In tale contesto, facendo salve, anche qui, l'autonomia giuridica e patrimoniale di ciascuna consociata, responsabile del soddisfacimento dei propri creditori, si considerano con attenzione le relazioni infragruppo tra le diverse imprese anche ai fini della responsabilità di soggetti terzi per lo stato di crisi e di insolvenza della singola impresa (secondo le norme di cui agli artt. 2497 c.c. ss.). Tale profilo è stato ulteriormente rafforzato dal d.lgs. 13 settembre 2024, n. 136 (c.d. Correttivo *ter* al CCII), offrendo all'interprete indicazioni per una lettura positiva ed estensiva della citata norma di cui alla l. n. 223/91 volta a rendere responsabile anche la capogruppo quando, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, interferisca con il potere direttivo e gestionale del datore di lavoro formale.

**Linda Lorea**, Professoressa nell'Università di Napoli Federico II, è titolare dell'insegnamento di 'Diritto del lavoro della Pubblica Amministrazione' e di 'Diritto della Sicurezza Sociale', oltre che componente della *Task Force* dell'Ateneo federiciano su Industria 4.0 e Sviluppo Sostenibile. È componente del comitato di redazione della rivista 'Il diritto del mercato del lavoro'. Autrice di numerosi saggi, articoli e note a sentenza in materia di diritto del lavoro e di diritto sindacale pubblicati in riviste e volumi di prestigio, ha organizzato e partecipato, in qualità di relatrice, a vari seminari e convegni (nazionali ed internazionali) in materia giuslavoristica.

Questo volume, sprovvisto del  
talloncino a fronte, è da con-  
siderarsi copia saggio gratuito  
esente da IVA (art. 2, c. 3, lett.  
d, DPR 633/1972)

€ 54,00



29



Edizioni Scientifiche Italiane

LINDA LOREA  
Licenziamento collettivo  
e tutele dei lavoratori  
ESI

Quaderni de «Il diritto del mercato del lavoro»

29

*Direttore responsabile*

Francesco Santoni

*Comitato Scientifico e di valutazione*

Emilio Balletti, Francesco Basenghi, Alessandro Bellavista, Alfonsina De Felice, Luisa Galantino, Alessandro Garilli, Pietro Lambertucci, Sergio Magrini, Severino Nappi, Luca Nogler, Paola Olivelli, Giancarlo Perone, Roberto Pessi, Giampiero Proia, Renato Scognamiglio, Maria Josè Vaccaro, Antonio Vallebona.

I contributi sono stati sottoposti alla valutazione dei curatori del volume, del direttore responsabile e di due membri del Comitato scientifico che hanno espresso autonomamente un giudizio di adeguatezza dell'opera per l'inserimento nella Collana, sulla base dei seguenti criteri: congruenza con le tematiche del settore scientificodisciplinare (Diritto del lavoro); originalità; carattere innovativo dello studio; approfondimento ed organicità dello studio; rigore metodologico; forma; aggiornamento e completezza della documentazione.

LINDA LOREA

Licenziamento collettivo  
e tutele dei lavoratori  
nei gruppi di imprese  
in crisi o insolventi



Edizioni Scientifiche Italiane

Il volume è stato realizzato con il parziale contributo del Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università degli studi di Napoli "Federico II".

LOREA, Linda  
Licenziamento collettivo e tutele dei lavoratori nei gruppi di imprese in crisi o insolventi  
Quaderni de «Il diritto del mercato del lavoro», 29  
Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 2024  
pp. 332; 24 cm  
ISBN 978-88-495-5712-1

---

© 2024 by Edizioni Scientifiche Italiane s.p.a.  
80121 Napoli, via Chiatamone 7

**Internet:** [www.edizioniesi.it](http://www.edizioniesi.it)  
**E-mail:** [info@edizioniesi.it](mailto:info@edizioniesi.it)

I diritti di traduzione, riproduzione e adattamento totale o parziale e con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche) sono riservati per tutti i Paesi.

Fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, comma 4 della legge 22 aprile 1941, n. 633 ovvero dall'accordo stipulato tra SIAE, AIE, SNS e CNA, CONFARTIGIANATO, CASA, CLAAI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI il 18 dicembre 2000.

*Ancora e sempre alle mie figlie...*



# INDICE

*Introduzione* 11

## Capitolo I

### *Gruppi di imprese ed imputazione dei rapporti giuridici nella riflessione giuscommercialistica*

1. Dalla pluralità giuridica all'unitarietà economica: il fenomeno dei gruppi di imprese 23
2. Attività di direzione e coordinamento (*ex artt. 2497 c.c. ss.*) e la considerazione unitaria del/nel gruppo per specifiche finalità nella normativa commercialistica: rilevanza dell' 'interesse generale' e suo necessario contemperamento con gli 'interessi societari ed imprenditoriali' delle consociate 31
3. Insolvenza reversibile delle imprese di un gruppo, modelli di gestione congiunta nella disciplina dell'amministrazione straordinaria e responsabilità solidale degli amministratori della società che dirige e della società consociata per danni causati a quest'ultima 48
4. Innovazioni e gestione unitaria delle crisi e delle liquidazioni giudiziali di diverse imprese del gruppo nel 'Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza': conferma della responsabilità solidale (*ex art. 2497 c.c.*) della società che dirige per abuso di potere qualora contribuisca allo stato di insolvenza della consociata 54

## Capitolo II

### *Gruppi di imprese e la questione dell'imputazione del rapporto di lavoro*

1. I primi approcci della dottrina e della giurisprudenza giuslavoristica ai gruppi di imprese: conservazione *vs.* superamento della personalità giuridica 63
2. Le prime normative giuslavoristiche sulla considerazione unitaria nel gruppo per specifiche finalità: I) procedura di consultazione sindacale nei licenziamenti collettivi e trasferimento d'azienda (rinvio) 71
  - 2.1. II) Mobilità infragruppo e la perdurante finalità antifraudolenta delle mancate agevolazioni contributive per i neoassunti con contratto a tutele crescenti che impedisce di considerare il gruppo quale 'unica impresa' 74



2.2. III) Crisi nell'impresa artigiana e rilevanza del collegamento con la società che esercita l'influsso gestionale prevalente ai soli fini dell'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale	76
2.3. IV) Accentramento di funzioni e delega alla capogruppo per l'amministrazione dei rapporti di lavoro nell'art. 31, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276	79
3. L'ultimo approdo legislativo: assunzione congiunta, interesse delle 'relative aziende' e responsabilità solidale nei gruppi di imprese agricole (art. 31, d.lgs. n. 276/2003): differenza con la 'codatorialità' e con l' 'interesse comune' nella rete di imprese e rilevanza della giurisprudenza costituzionale sulla subfornitura	84
4. Un nuovo approccio della giurisprudenza di legittimità e la rinnovata attenzione della dottrina giuslavoristica al fenomeno del gruppo di imprese: sviluppi interpretativi a partire dal 2003	93
4.1. <i>Segue</i> : la 'codatorialità' nei gruppi di imprese negli orientamenti dottrinali e nella giurisprudenza della Suprema Corte: profili critici	103
5. Gruppi di imprese ed una diversa configurazione del rapporto di lavoro 'plurisoggettivo': fondamento e prospettive per il diritto del lavoro	112

### Capitolo III

#### *Riduzione del personale nel gruppo di imprese e partecipazione sindacale tra ordinamento europeo e nazionale*

1. Gruppi di imprese, anche transnazionali, e procedura di informazione e consultazione nella normativa europea	125
1.1. <i>Segue</i> : necessario coordinamento tra i diversi livelli di confronto sindacale e sviluppi dei <i>transnational collective texts</i>	140
2. Gruppi di imprese e procedura di licenziamento collettivo nella normativa nazionale	149
3. Riduzione di personale e procedure sindacali in ipotesi specifiche: I) le cooperative di produzione e lavoro ed il gruppo cooperativo paritetico	160
3.1. II) Il gruppo di imprese bancarie e di altri servizi di pubblica utilità con la previsione del coinvolgimento della società capogruppo	167

### Capitolo IV

#### *Insolvenza delle imprese del gruppo, licenziamento collettivo e possibile procedura unitaria di riduzione di personale*

1. Gestione congiunta delle insolvenze di più imprese del gruppo, programmi di risanamento e possibile procedura unitaria di licenziamento collettivo nella disciplina dell'amministrazione straordinaria	181
2. Liquidazione giudiziale, disciplina speciale dei licenziamenti collettivi ed effetti sui rapporti di lavoro	189
3. Procedura unitaria della liquidazione giudiziale di più imprese del gruppo e possibile procedura unitaria e coordinata di licenziamento collettivo tra le imprese coinvolte	202

## Capitolo V

### *Gestione dell'esubero di personale nel gruppo di imprese e misure alternative ai licenziamenti*

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Procedura di licenziamento collettivo e soluzioni alternative al recesso  | 207 |
| 1.1. Il possibile <i>repêchage</i> nelle sole consociate coinvolte: rilievi sistematici  | 212 |
| 2. Il <i>part-time</i> come misura di reimpiego nelle imprese coinvolte, ma non sempre praticabile   | 219 |
| 3. Distacco individuale e collettivo nel gruppo di imprese come misura alternativa al licenziamento, permanente interesse della società distaccante e differenza con il distacco nell'ambito delle reti di imprese | 222 |
| 4. Una misura consensuale modificativa del rapporto di lavoro come possibile alternativa al licenziamento: il c.d. 'prestito di manodopera' nell'ambito di un raggruppamento societario                            | 230 |

## Capitolo VI

### *La rilevanza della considerazione unitaria nell'interpretazione giurisprudenziale e per le discipline sanzionatorie dei licenziamenti collettivi*

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Licenziamento collettivo e rilevanza della direzione unitaria di imprese del gruppo ai fini dell'applicabilità della l. n. 223/1991 nella giurisprudenza della Suprema Corte  | 239 |
| 2. Le conseguenze dei vizi formali e sostanziali e dei criteri di scelta nel licenziamento collettivo  | 248 |
| 3. La rilevanza della considerazione unitaria per le discipline sanzionatorie dei licenziamenti collettivi e possibili tecniche di tutela applicabili anche ai gruppi di imprese: l'azione sindacale <i>ex art. 28 St. lav.</i> per vizi procedurali | 255 |
| 3.1. <i>Segue</i> : la revoca del licenziamento  | 261 |
| 4. Una possibile nuova forma di tutela: la responsabilità della società capogruppo tra abuso di direzione unitaria ed ingerenza 'fisiologica' nei contesti delle consociate  | 262 |

*Riflessioni conclusive* 275

*Bibliografia* 283