

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 18/01/2016

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/37715-datore-di-lavoro-insolvente-e-tutela-retributiva-il-fondo-di-garanzia-i>

Autore: Vitiello Nicola

Datore di lavoro insolvente e tutela retributiva: il fondo di garanzia (I)

DATORE DI LAVORO INSOLVENTE E TUTELA RETRIBUTIVA: IL FONDO DI GARANZIA (I)

Sommario: 1) Premessa; 2) Il Fondo di Garanzia; 3) I soggetti interessati; 4) I presupposti per l'intervento del Fondo; 5) Il datore di lavoro soggetto alle procedure concorsuali; 6) Il datore di lavoro non soggetto alle procedure concorsuali; 7) L'obbligato solidale del datore di lavoro; 8) I crediti garantiti dal Fondo; 9) La prescrizione; 10) Gli oneri accessori.

1) PREMESSA

La crisi economica che ha colpito il nostro Paese ha avuto delle notevoli ripercussioni sotto il profilo occupazionale, con un aumento dei soggetti disoccupati, arrivati ad essere circa il 12% della popolazione attiva.

L'incremento del numero di attività economiche che hanno cessato volontariamente o siano state dichiarate fallite nel corso degli ultimi anni ha avuto riflessi importanti per i lavoratori coinvolti, i quali in molti casi hanno visto cessare il proprio rapporto di lavoro pur vantando ancora pretese retributive nei confronti del datore di lavoro.

Tale situazione è risultata particolarmente significativa nelle ipotesi di fallimento, procedura che permette ai lavoratori interessati di insinuarsi nel passivo fallimentare con apposita istanza, operazione, tuttavia, che all'atto pratico in molti casi non determina la soddisfazione delle proprie pretese economiche stante lo stato di insolvenza del datore, caratterizzato da un attivo fallimentare molte volte modesto se non nullo.

Sensibile all'esigenza di tutelare i lavoratori subordinati nel caso di insolvenza del datore di lavoro, la Comunità Europea già nel 1980 aveva emanato la direttiva 80/987/CE, con la quale poneva a carico dei singoli Stati membri l'obbligo di

creare apposito organismo di garanzia¹ che provvedesse al pagamento dei crediti retributivi rimasti insoddisfatti a seguito della dichiarazione dello stato di insolvenza del datore di lavoro, oltre ad adottare le misure necessarie a garantire “gli interessi dei lavoratori subordinati” per quanto riguarda i “diritti maturati e in corso di maturazione” in materia di prestazioni di vecchiaia previste dai regimi complementari di previdenza².

Il Parlamento italiano recepiva parzialmente la direttiva e con L. 297/82 istituiva presso l’INPS il Fondo di garanzia per il pagamento del TFR.

La piena attuazione della normativa comunitaria, infatti, è avvenuta solo nel 1992³ – con il D.Lgs. 80/92 – con il quale si provvedeva, da un lato, ad estendere la tutela alle ultime tre retribuzioni e dall’altro a creare specifico Fondo di garanzia per la previdenza complementare⁴.

La previsione di un organismo autonomo di garanzia ha sicuramente avuto effetti benefici per i lavoratori subordinati rimasti insoddisfatti dal datore di lavoro sotto il profilo del pagamento delle proprie spettanze, tuttavia l’aumento delle richieste di intervento del Fondo di garanzia ha raggiunto nel corso degli anni numeri molto significativi, determinando il legislatore ad un ulteriore intervento in materia con la Finanziaria del 2007 con la previsione, sempre presso l’INPS, di un nuovo Fondo (il cd. Fondo di tesoreria) avente il compito specifico di erogare il TFR al lavoratore in riferimento alla quota maturata a far data dal 1 gennaio 2007.

¹ Tale organismo doveva essere finanziato dai datori di lavoro pur risultando indipendente rispetto ad essi, con l’obbligo di prestare garanzia anche nel caso di omesso versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

² Art. 8 direttiva 80/987/CE.

³ L’omessa previsione di estendere la tutela anche alle ultime tre mensilità era stata contestata dalla Corte di giustizia della Comunità Europee, la quale aveva condannato l’Italia con sentenza n. 22/1987 del 1989. Sul punto, A. CORETTI – V. TRIOLO, “Fondo di garanzia: la tutela dei diritti dei lavoratori per l’insolvenza del datore di lavoro”, in *Informazione previdenziale*, 2013.

⁴ Il legislatore è ulteriormente intervenuto per disciplinare l’ipotesi di tutela nelle situazioni transnazionali con il D.Lgs. 186/05, adottato in attuazione della Direttiva del Consiglio dell’Unione europea 2002/74/CE.

La previsione dei due Fondi (il Fondo di garanzia e il Fondo di tesoreria) ha aperto un ampio dibattito dottrinario e giurisprudenziale riguardo al loro funzionamento e all'ambito di intervento.

Per meglio comprendere le problematiche giuridiche emerse nel corso degli anni, si ritiene opportuno esaminare separatamente la disciplina e le criticità dei due Fondi, stante il carattere peculiare di ognuno di essi.

2) IL FONDO DI GARANZIA

Ai sensi dell'art. 24 L. 88/89, il Fondo di garanzia afferisce alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, nel cui ambito ha una contabilità separata alimentata da un contributo – posto a carico dei soli datori di lavoro – pari allo 0,2%⁵ della retribuzione imponibile⁶.

Particolari problematiche interpretative sono sorte in relazione all'individuazione dei soggetti assicurati, dei presupposti per l'intervento del Fondo, della tipologia e della natura delle prestazioni erogate.

3) I SOGGETTI INTERESSATI

Possono, infatti, presentare domanda di intervento tutti i dipendenti di aziende private che abbiano cessato un rapporto di lavoro di natura subordinata – ivi compresi i lavoratori con la qualifica di apprendista e i dirigenti delle aziende industriali –, i loro eredi e, dal 1 luglio 2007⁷, anche i soci di cooperativa.

In dottrina e in giurisprudenza vi è stato un lungo dibattito in relazione alla nozione di “erede avente diritto”, ossia nell'individuazione dei soggetti legittimati a presentare domanda di intervento al Fondo nel caso di premorienza del lavoratore interessato.

⁵ Per i dirigenti di aziende industriali, il contributo è pari allo 0,4% della retribuzione imponibile. Sul punto, INPS, circolare, 15 luglio 2008, n. 74.

⁶ Stante il principio di automatismo delle prestazioni previdenziali, l'obbligazione a carico del Fondo si attiva anche in assenza di contribuzione versata dal datore di lavoro, purché l'attività lavorativa sia riconducibile al rapporto di lavoro subordinato. Sul punto, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 16 giugno 2006, n. 13930.

⁷ Art. 24, c. I, L. 196/97.

L'INPS aveva inizialmente circoscritto la categoria degli aventi diritto ai soli eredi del lavoratore *ex art. 2122 c.c.*, con preferenza per il coniuge, i figli e, in caso di coabitazione, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo, escludendo tuttavia gli altri soggetti, quali le società finanziarie cessionarie del credito del TFR del lavoratore.

La Corte di Cassazione⁸, chiamata più volte a pronunciarsi in argomento, ha tuttavia contestato tale orientamento, ritenendo di dover estendere la nozione di “erede avente diritto” a tutti gli aventi causa del lavoratore, comprendendo nel novero dei soggetti titolati a presentare la domanda di intervento del Fondo anche le società finanziarie e gli altri cessionari a titolo oneroso del TFR.

La *ratio* sottesa a tali pronunce è da ricercarsi nella circostanza che i prestiti personali con cessione del quinto della retribuzione sono generalmente garantiti dalla cessione del TFR, cessione che è efficace nel momento in cui è notificata al datore di lavoro (debitore ceduto) o quando quest'ultimo ne viene comunque a conoscenza.

Si tratta, infatti, di contratti di cessione in cui il lavoratore garantisce la bontà del credito ceduto (art. 1267 c.c., ipotesi di c.d. cessione *pro solvendo*): pertanto, ove si verifichi l'insolvenza del datore di lavoro, il lavoratore resta obbligato nei confronti del cessionario, con conseguente successione nel diritto da parte di quest'ultimo nel caso di morte del *de cuius*.

L'Istituto previdenziale si è adeguato a tale interpretazione, pur individuando alcuni presupposti la cui mancanza non permette l'accoglimento della domanda di intervento presentata.

Grava, infatti, sulla società finanziaria l'onere di dimostrare la cessazione del rapporto di lavoro del dipendente cedente e l'avvenuta apertura di una

⁸ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 13 ottobre 2010, n. 21143; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 24 novembre 2010, n. 25256; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 24 novembre 2010, n. 25257.

procedura concorsuale, oltre a dover fornire prova dell'esistenza di un credito a titolo di TFR rimasto insoluto⁹.

4) I PRESUPPOSTI PER L'INTERVENTO DEL FONDO

Caratteristica principale del Fondo è di intervenire in favore del lavoratore in caso di insolvenza da parte del datore di lavoro.

A tal proposito, il legislatore ha previsto due diverse discipline a seconda che il datore di lavoro sia o meno assoggettato alle procedure concorsuali di cui al R.D. 267/42, richiedendo requisiti peculiari per l'intervento del Fondo di garanzia.

Ai fini dell'individuazione della normativa di riferimento – ovvero il datore di lavoro soggetto al fallimento e alle altre procedure concorsuali – la Suprema Corte¹⁰ ha rilevato come unico criterio distintivo sia la condizione soggettiva *ex* art. 1 R.D. 267/42, ossia l'essere il datore di lavoro un imprenditore commerciale privato.

Tale enunciato normativo, infatti, stabilisce che sono soggetti al fallimento e alle altre procedure concorsuali gli imprenditori che esercitano un'attività commerciale, con l'esclusione di chi dimostri, con onere di prova a proprio carico, il possesso congiunto dei seguenti requisiti:

- Aver avuto, in ciascuno dei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, un attivo patrimoniale di ammontare complessivo annuo non superiore a 300.000 euro;
- Aver realizzato, in qualunque modo risulti, in ciascuno dei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio

⁹ INPS, circolare, 4 marzo 2010, n. 32; INPS, circolare, 26 giugno 2012, n. 89.

¹⁰ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 9 marzo 2001, n. 3511; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 29 gennaio 2002, n. 1136.

dell'attività se di durata inferiore, ricavi lordi per un ammontare complessivo non superiore a 200.000 euro;

- Avere un ammontare di debiti, anche non scaduti, non superiore a 500.000 euro.

Ne consegue ai sensi della normativa fallimentare, ad esclusione dell'imprenditore esercente l'attività agricola, tutti gli altri sono assoggettati alla disciplina fallimentare qualora superino le soglie sopraindicate.

5) IL DATORE DI LAVORO SOGGETTO ALLE PROCEDURE CONCORSUALI

La sussistenza in capo al datore di lavoro dei requisiti sopra evidenziati determina il suo assoggettamento alla disciplina fallimentare e, contestualmente, l'applicazione di un peculiare regime in relazione al Fondo di garanzia.

Infatti, il legislatore ha individuato tre elementi essenziali per l'intervento del Fondo:

- La cessazione di un rapporto di lavoro;
- L'apertura di una procedura concorsuale;
- L'esistenza di un credito per TFR rimasto insoluto.

A) La cessazione del rapporto di lavoro

L'INPS ha ribadito come la garanzia del Fondo opera indipendentemente dalla causa che ha determinato la cessazione del rapporto di lavoro (dimissioni, licenziamento, scadenza del termine).

Tuttavia, alcune criticità sono sorte in relazione ad alcune ipotesi, quali il trasferimento o la vendita dell'azienda posta in fallimento.

Infatti, in materia sono riscontrabili due contrapposti orientamenti giurisprudenziali.

Secondo una prima elaborazione¹¹, particolarmente sostenuta qualche anno fa, nell'ipotesi di trasferimento dell'azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c., il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con il cessionario – unico obbligato a corrispondere il TFR – anche per la parte maturata alle dipendenze dell'impresa cedente.

Pertanto, nel caso di fallimento del cedente, il Fondo non interviene poiché il TFR deve essere corrisposto interamente dal cessionario; diversamente, nel caso di fallimento del cessionario, il Fondo sarà tenuto a corrispondere l'intero TFR maturato.

Recentemente, tuttavia, la Suprema Corte¹² ha modificato tale orientamento, evidenziando come il diritto a TFR maturi progressivamente in ragione dell'attività di accantonamento annuale: solo la sua effettiva esigibilità è, infatti, rinviata alla cessazione del rapporto di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro cedente rimane obbligato nei confronti del lavoratore suo dipendente – il cui rapporto prosegue con l'impresa cessionaria – per la quota di TFR maturata durante il periodo di lavoro da lui svolto e calcolato fino alla data del trasferimento di azienda, mentre il cessionario è obbligato per questa quota solo in ragione e nei limiti del vincolo di solidarietà previsto dall'art. 2112 c.c.

Tale regime troverebbe sua deroga nell'ipotesi di vendita dell'azienda, in quanto l'art. 47, c. V, L. 428/90 stabilisce che ai lavoratori il cui rapporto continua con la ditta acquirente non si applica l'art. 2112 c.c., con la conseguenza che il Fondo corrisponderà il TFR maturato alle dipendenze del cedente sino alla data del trasferimento, salvo diverso accordo sindacale.

Diversa criticità è emersa in relazione all'intervento del Fondo anche nel caso di integrazione salariale dopo la dichiarazione di fallimento.

¹¹ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 9 agosto 2004, n. 15271.

¹² Cass. Civ., Sez. Lavoro, 22 settembre 2011, n. 19291.

A tal proposito, è stato osservato come tale intervento possa essere richiesto solo al termine del periodo di fruizione dell'integrazione salariale, in presenza di una cessazione del rapporto di lavoro, in quanto la normativa in oggetto si applica anche alla parte del credito retributivo relativo alla continuazione dell'attività dopo la declaratoria di fallimento, purché tale parte di credito sia ammessa al passivo in prededuzione nel rispetto del principio di infrazionabilità del rapporto di lavoro¹³.

B) Apertura di una procedura concorsuale

Per richiedere utilmente l'intervento del Fondo è necessario che la ditta sia sottoposta a una procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria)¹⁴.

Ne consegue che non potranno essere accolte le richieste qualora l'imprenditore non possa essere dichiarato fallito *ex art.* 10 e 11 L.F. ovvero quando, dall'istruttoria prefallimentare, emerga che l'ammontare dei debiti totali aziendali sia inferiore a 30.000 euro.

C) Accertamento del credito insoluto

L'accertamento del credito deve avvenire necessariamente con l'ammissione del medesimo nello stato passivo della procedura.

Autorevole giurisprudenza¹⁵ ha rilevato come, avendo la legge fallimentare previsto una serie di disposizioni che assicurano ai terzi l'adeguata conoscibilità

¹³ La Corte di Cassazione ha notato come il credito del lavoratore avente ad oggetto quote di TFR maturate durante i periodi di cassa integrazione non abbia natura retributiva ma previdenziale, non qualificandosi come compensativo di prestazioni di lavoro effettivamente rese. Sul punto, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 17 gennaio 2014, n. 901. In dottrina, S. IMBRIACI, Fallimento e rapporto di lavoro, 2014.

¹⁴ Il legislatore, con il D.Lgs. 186/05 – in attuazione della direttiva 2002/74/CE – ha regolamentato le situazioni transnazionali, prevedendo l'intervento del Fondo anche nel caso in cui il datore di lavoro sia sottoposto a procedura concorsuale nel territorio di altro Stato membro a condizione che l'impresa sia stata costituita secondo il diritto dello Stato membro dove è stata aperta la procedura concorsuale, l'attività del datore sia svolta sul territorio di almeno due Stati membri e il dipendente abbia svolto abitualmente la sua attività in Italia e sia dunque prevista la contribuzione al Fondo. Sul punto, INPS, circolare, 15 luglio 2008, n. 74.

delle procedure concorsuali, tale requisito sussista anche qualora il lavoratore dimostri che l'omessa insinuazione sia addebitabile alla sua incolpevole mancata conoscenza dell'apertura della procedura fallimentare.

Diversamente, ove l'ammissione non sia stata possibile a causa della chiusura della procedura per insufficienza dell'attivo ai sensi dell'art. 102 L.F. intervenuta prima che il lavoratore abbia avuto la possibilità della verifica del proprio credito, il medesimo deve necessariamente procedere all'esecuzione forzata nei confronti del datore di lavoro, tornato *in bonis* stante la chiusura del fallimento¹⁶.

6) IL DATORE DI LAVORO NON SOGGETTO ALLE PROCEDURE CONCORSUALI

Il possibile intervento del Fondo di garanzia non è limitato alle sole ipotesi di fallimento da parte del datore di lavoro, sussistendo la sua operatività anche nel caso in cui il datore di lavoro non sia assoggettato alla disciplina fallimentare, purché, anche in questo caso, sussistano determinate condizioni, quali la cessazione del rapporto di lavoro e:

- ❖ L'inapplicabilità al datore di lavoro delle procedure concorsuali per mancanza dei requisiti *ex art 1 L.F.*;
- ❖ L'insufficienza delle garanzie patrimoniali del datore di lavoro a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata;
- ❖ L'esistenza di un credito a titolo di TFR rimasto insoluto.

Tali condizioni ricalcano sostanzialmente quelle già previste in caso di datore di lavoro soggetto alle procedure concorsuali, distinguendosi unicamente per la parte relativa all'applicabilità delle procedure concorsuali e all'insufficienza delle garanzie patrimoniali.

¹⁵ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 20 marzo 2014, n. 5878.

¹⁶ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 28 luglio 2007, n. 11946.

A) L'inapplicabilità al datore di lavoro delle procedure concorsuali

L'art. 1 L.F. ha introdotto dei requisiti soggettivi e oggettivi per definire l'ambito di applicazione della normativa fallimentare.

La dottrina e la giurisprudenza hanno tuttavia, evidenziato come possano verificarsi degli altri casi in cui la procedura concorsuale non è esperibile.

Infatti, è stato evidenziato come non sarebbe assoggettato a fallimento l'imprenditore i cui debiti scaduti e non pagati accertati nel corso dell'istruttoria prefallimentare ammontino ad una cifra inferiore a 30.000 euro ovvero che abbia cessato la propria attività da oltre un anno, con contestuale cancellazione dal registro delle imprese.

Tali ipotesi sono peculiari: da un lato, il datore di lavoro non è astrattamente qualificabile come "non assoggettato al fallimento ed altre procedure fallimentari" e dall'altro, non potendo concretamente essere dichiarato fallito, non si verificano i requisiti necessari per richiedere l'intervento del Fondo di garanzia.

Pertanto l'INPS aveva inizialmente ritenuto di non accogliere le richieste di intervento del Fondo – non rientrando nella fattispecie di datori di lavoro non soggetti alla procedura fallimentare – potendo il lavoratore, nel primo caso, rinnovare la propria richiesta qualora si dimostri una rilevanza dell'inadempimento del datore di lavoro di almeno 30.000 euro.

Diversamente, nel caso di imprenditore non più fallibile per il decorso di un anno dalla cancellazione dal registro delle imprese, la preclusione dell'operatività del Fondo era assoluta, stante l'impossibilità giuridica di assoggettare al fallimento il datore di lavoro.

Tale orientamento, tuttavia, è stato sottoposto a considerazioni critiche da parte di autorevole giurisprudenza, la quale, nel rimarcare che la verifica della fallibilità del datore di lavoro deve essere accertata in concreto, ha inoltre osservato che un imprenditore astrattamente assoggettabile a fallimento, ma in concreto non

dichiarabile come tale, debba essere considerato come “non soggetto” al fallimento, con conseguente applicazione dell’art. 2, c. V, L. 297/82¹⁷.

Le ragioni di tale assunto sono da ricercarsi nell’esigenza di individuare una lettura costituzionalmente orientata della norma, volta a non creare aree di mancata copertura assicurativa, con conseguenti dubbi di irrazionalità e di incompatibilità tra la normativa nazionale e gli obiettivi della direttiva comunitaria, ossia garantire a tutti i lavoratori una copertura retributiva ed assicurativa in caso di inadempimento del datore di lavoro.

Pertanto, quando il Tribunale decreta di non procedere all’apertura della procedura concorsuale sia per i motivi di cui all’art. 1, c. II, L.F., sia per le cause previste dagli artt. 10, 11 e 15, c. IX, L.F., il lavoratore può aver accesso al Fondo di garanzia sulla base dei requisiti previsti dall’art. 2, c. V, L. 297/82.

Diversa problematica era sorta a proposito dell’applicazione della normativa in esame nel caso in cui si sia verificata una chiusura anticipata della procedura fallimentare per la previsione di un insufficiente realizzo.

La nuova formulazione dell’art. 102 L.F., infatti, ha introdotto la possibilità di non procedere alla verifica dello stato passivo qualora risulti che non possa essere acquisito attivo da distribuire ad alcuno dei creditori che abbiano chiesto l’ammissione al passivo, determinando così la mancata elaborazione dello stato passivo, privando i lavoratori della tutela apprestata dal Fondo di garanzia.

Tuttavia, l’Istituto previdenziale¹⁸ ha accolto l’orientamento¹⁹ volto ad estendere la nozione di “datore di lavoro insolvente” anche a tale ipotesi, evidenziando come l’art. 2 direttiva 80/987/CE (come modificata dalla direttiva 2008/94/CE)

¹⁷ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 19 gennaio 2009, n. 1178. In senso conforme, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 27 marzo 2007, n. 7466.

¹⁸ INPS, circolare, 4 marzo 2010, n. 32.

¹⁹ In ultimo, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 4 luglio 2014, n. 15369. In senso conforme, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 29 maggio 2012, n. 8529; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 1 aprile 2011, n. 7585. Tali tesi giurisprudenziali, infatti, evidenziano come la liquidazione del TFR e delle ultime tre mensilità sia sempre a carico dell’Istituto previdenziale anche se non sussiste tecnicamente il fallimento del datore di lavoro ma questi si dimostri comunque insolvente.

qualifichi come insolvente un datore di lavoro nei cui confronti sia stata chiesta l'apertura di una procedura concorsuale e l'autorità competente abbia deciso l'apertura del procedimento, ovvero abbia constatato la chiusura definitiva dell'impresa e l'insufficienza dell'attivo disponibile per giustificare l'apertura del procedimento.

In assenza di uno stato passivo, il lavoratore potrà chiedere l'intervento del Fondo dimostrando il non assoggettamento al fallimento del datore di lavoro, mediante copia del decreto di reiezione dell'istanza di fallimento per insussistenza dei presupposti²⁰, visura camerale che attesti la cessazione da oltre un anno ai sensi dell'art. 10 L.F. ovvero copia autentica del decreto con il quale il Tribunale ha disposto di non procedere alla verifica del passivo, con contestuale chiusura della procedura fallimentare ai sensi dell'art. 102 L.F.

Diversamente, ove l'ammissione non sia stata possibile a causa della chiusura della procedura per insufficienza dell'attivo ai sensi dell'art. 102 L.F. intervenuta prima che il lavoratore abbia avuto la possibilità della verifica del proprio credito, il medesimo deve necessariamente procedere all'esecuzione forzata nei confronti del datore di lavoro, tornato *in bonis* stante la chiusura del fallimento²¹.

b) Insufficienza delle garanzie patrimoniali

Il legislatore ha posto in capo al lavoratore l'onere di dimostrare l'insolvenza del datore di lavoro.

Infatti, il dipendente deve allegare tutta la documentazione da cui risulti che, a seguito dell'esecuzione forzata sul patrimonio del datore di lavoro, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti a soddisfare il credito vantato.

²⁰ L'INPS ha precisato come la presentazione di tale decreto non sia necessario nel caso in cui l'Istituto sia già in possesso di tale documentazione (per aver tentato in proprio di far dichiarare fallito il datore insolvente); qualora il datore di lavoro sia un imprenditore agricolo; qualora il datore di lavoro non abbia avuto, nei tre anni precedenti, una media di oltre tre dipendenti. Sul punto, INPS, circolare, 15 luglio 2008, n. 74.

²¹ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 28 luglio 2007, n. 11946.

A tal proposito, autorevole giurisprudenza²² ha notato come non sia necessario che il lavoratore dimostri di aver tentato tutte le azioni esecutive in astratto esperibili – ivi compresa l'esecuzione presso terzi –, gravando solo l'obbligo di mostrare di aver cercato di realizzare il proprio credito nei confronti del datore di lavoro in modo serio e adeguato, ricercando i beni con la normale diligenza nei luoghi riconducibili alla persona del debitore.

Ai fini dell'intervento del Fondo, infatti, è necessario che il lavoratore dimostri di aver proceduto in modo serio e adeguato – anche se infruttuoso –, all'esperimento dell'esecuzione forzata individuale, potendo il Fondo intervenire anche se l'esecuzione è ancora in corso e non è terminata, essendo sufficiente provare di aver sottoposto a esecuzione forzata il proprio debitore pignorando o tentando di pignorare beni mobili, immobili o crediti appartenenti al medesimo²³.

Qualora il debitore sia nel frattempo deceduto, le azioni esecutive devono essere poste in essere nei confronti degli eredi: tuttavia, qualora i chiamati abbiano rinunciato all'eredità ovvero l'abbiano accettata con beneficio di inventario, il lavoratore deve munirsi di titolo esecutivo e dimostrare che sia stata aperta la procedura di liquidazione concorsuale ai sensi dell'art. 499 c.p.c. e che il proprio credito sia rimasto insoddisfatto terminata tale fase.

7) L'OBBLIGATO SOLIDALE DEL DATORE DI LAVORO

Lo stretto legame che sussiste tra il Fondo e la legge fallimentare ha determinato varie problematiche ermeneutiche, in particolare con riferimento ai soggetti che possono essere chiamati a rispondere, in luogo del datore di lavoro, dei crediti retributivi e previdenziali vantati dal lavoratore, prima che questi si debba rivolgere all'INPS.

²² Cass. Civ., Sez. Lavoro, 15 novembre 2011, n. 23840; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 8 maggio 2008, n. 11379; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 29 gennaio 2002, n. 1136; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 9 marzo 2001, n. 3511.

²³ Sul punto, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 4 luglio 2014, n. 15369. In precedenza, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 1 aprile 2011, n. 7585.

Infatti, stante la natura previdenziale dell'obbligazione, la tutela del Fondo può intervenire solo se non vi siano altri soggetti eventualmente obbligati in solido con il datore di lavoro insolvente²⁴, atteso che il pagamento da parte dell'INPS presuppone la mancata soddisfazione del credito del lavoratore da parte dei soggetti coobbligati per legge.

In particolare, sono emersi contrastanti orientamenti in merito ai cd. committenti del datore di lavoro fallito o insolvente, i quali, in virtù dell'art. 29 D.Lgs. 276/03, sono obbligati in solido con gli appaltatori e con i subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi – comprese le quote di TFR – nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

Secondo una prima elaborazione giurisprudenziale²⁵, infatti, il pagamento eseguito dal committente comporta la surrogazione di diritto ai sensi dell'art. 1203 c.c. e quindi il subentro dell'appaltatore nella posizione dei lavoratori, dovendosi ricomprendere il *solvens* nell'ambito degli aventi diritto che possono accedere alle prestazioni del Fondo.

Diversa elaborazione, maggioritaria in giurisprudenza, contesta la precedente ricostruzione notando come il committente non possa qualificarsi soggetto avente diritto del lavoratore per essere succeduto nel relativo credito al prestatore di lavoro, diversamente da quanto accade nella cessione del credito a titolo oneroso.

Tale tesi argomenta che l'art. 1203 c.c. non risulta applicabile nel caso di solidarietà nell'appalto, poiché non si verifica una cessione del credito del

²⁴ La *ratio* della solidarietà passiva tra committenti e appaltatori è da ricercarsi nella necessità di onerare il committente della scelta di ditta appaltatrici che offrano garanzie di una responsabile gestione dei rapporti di lavoro e di vigilare sulle attività svolte dalle stesse ditte appaltatrici.

²⁵ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 1 dicembre 2011, n. 25685.

lavoratore a titolo oneroso, tale da rendere il cessionario avente diritto ai fini dell'intervento del Fondo in argomento.

Infatti, nell'ipotesi di appalto, il pagamento da parte del committente avviene a seguito di un obbligo legislativamente previsto, secondo il quale il committente si fa carico di un obbligo diretto e specifico a seguito della stipulazione di un contratto di appalto e sopporta il rischio di un eventuale inadempimento da parte dell'appaltatore.

In tal caso, infatti, il lavoratore cede il proprio diritto al credito ancora da soddisfare e l'avente diritto – ossia il cessionario – subentra negli stessi diritti del cedente, mentre nel caso in esame il committente è obbligato solidale, ai sensi dell'art. 1229 c.c., al pari del datore di lavoro, potendo vantare nei confronti del datore di lavoro insolvente unicamente un diritto di regresso (*ex* art. 1299 c.c.) con le forme e le regole proprie della procedura concorsuale²⁶.

Pertanto, il pagamento da parte del committente delle quote di TFR maturato nel corso dell'appalto o di retribuzioni non erogate dal datore di lavoro insolvente non determina il diritto alla surroga che i lavoratori vantano nei confronti del Fondo di Garanzia, il quale, avendo il fine istituzionale di tutelare i lavoratori, non può intervenire in favore di terzi²⁷.

8) I CREDITI GARANTITI DAL FONDO

I crediti per i quali si può richiedere l'intervento del Fondo sono di due tipologie: da un lato, il TFR²⁸ dovuto dall'imprenditore insolvente nella misura di

²⁶ Per approfondimenti, A. CORETTI – V. TRIOLO, "Fondo di garanzia: la tutela dei diritti dei lavoratori per l'insolvenza del datore di lavoro", in *Informazione previdenziale*, 2013.

²⁷ Sul punto, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 15 aprile 2013, n. 9068. In senso conforme, Corte Appello di Genova, 13 giugno 2012, n. 553; Corte di Appello di Torino, 18 ottobre 2012; Corte di Appello di Genova, 9 aprile 2013, n. 148.

²⁸ La dottrina ha osservato come nella nozione di TFR non possa essere ricompreso il trattamento di fine mandato, ossia quell'indennità – analoga al TFR – che spetta, ove prevista, in caso di cessazione del rapporto di mandato degli amministratori di società o dei collaboratori. Tale somma, di ammontare concordato dalle parti, è di solito corrisposta tramite la stipulazione di polizze assicurative di accumulo e concorre alla formazione dell'imponibile contributivo, con assoggettamento a contribuzione nella Gestione separata.

quanto ammesso nello stato passivo della procedura concorsuale ovvero accertato giudizialmente e dall'altro – sulla base dell'estensione operata dal D.Lgs. 80/92 – quelli inerenti agli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro, da intendersi come arco di tempo tra la data in cui è sorta l'insolvenza del datore di lavoro e la stessa data del terzo mese precedente²⁹.

La giurisprudenza³⁰ ha chiarito come, per tale ultima ipotesi³¹, possano essere posti a carico solo i crediti di lavoro maturati nell'ultimo trimestre³² e aventi natura di retribuzione, con esclusione delle somme a titolo d'indennità di preavviso, per ferie non godute ed eventuali prestazioni a carico INPS che il datore di lavoro avrebbe dovuto anticipare e poi in seguito conguagliare nel DM10 aziendale.

Appare rilevante, pertanto, una corretta individuazione del *dies a quo*, dal quale partire per fissare l'arco temporale dei dodici mesi in cui si devono utilmente ricercare gli ultimi 90 giorni del rapporto di lavoro.

Per approfondimenti, STUDIO ASSOCIATO CAVADINI – CAVADINI – MIRELLI, “Guida operativa al trattamento di fine rapporto”, su www.saced.eu, 2009.

²⁹ Sul punto, Corte di Giustizia delle Comunità Europee, sentenza, 10 luglio 2007, proc. C-373/95.

³⁰ Cass. Civ., Sez. Lav., 21 ottobre 2000, n. 13939. I ratei di tredicesima e delle eventuali altre mensilità aggiuntive, che possono essere posti a carico del Fondo, sono quelli relative agli ultimi tre mesi del rapporto.

³¹ Sotto il profilo dell'ammontare, il legislatore ha statuito che la garanzia è limitata ad una somma pari a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile al netto delle trattenute assistenziali e previdenziali: a tal proposito è intervenuta anche la Corte di giustizia delle Comunità europee, che ha evidenziato come non debbano essere sottratte le somme eventualmente corrisposte dal datore di lavoro negli ultimi tre mesi e che tale valore, qualificandosi come limite di pagamento, non debba essere rapportato al periodo per il quale si richiede l'intervento del Fondo. Sul punto, Corte di Giustizia delle Comunità Europee, sentenza, 4 marzo 2004, C-19/01. In senso conforme, INPS, circolare, 28 luglio 2004, n. 118.

³² Unica eccezione è rappresentata dalla circostanza che tale periodo coincida, in tutto o in parte con un periodo di sospensione del rapporto durante il quale non è sorto alcun diritto retributivo: in tal caso la garanzia è riferibile ai tre mesi immediatamente precedenti. Cass. Civ., Sez. Lavoro, 26 agosto 2005, n. 17357; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 6 maggio 2005, n. 9460; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 21 ottobre 2000, n. 13939. In ambito comunitario, si veda Corte di Giustizia delle Comunità Europee, sentenza, 15 maggio 2003, proc. C-160/01.

Tale data è stata individuata³³, nel caso di azione giudiziaria proposta dal lavoratore personalmente e precedentemente al deposito del ricorso per l'apertura della procedura, nella data di deposito del ricorso presentato³⁴, oppure:

- Nell'ipotesi di fallimento: dalla data della domanda diretta all'apertura del fallimento ovvero, se più favorevole, dalla data del primo ricorso diretto all'apertura della procedura concorsuale ovvero, per i lavoratori che dopo l'apertura di una procedura concorsuale hanno continuato a prestare attività lavorativa, dalla data del provvedimento di messa in liquidazione, di cessazione dell'esercizio provvisorio o di revoca dell'autorizzazione alla continuazione all'esercizio di impresa.
- Nell'ipotesi di amministrazione straordinaria: dalla data del deposito in Tribunale del ricorso per la dichiarazione di insolvenza o dalla data della presentazione al Ministero delle Attività Produttive della domanda per l'ammissione alla procedura nel caso di imprese di notevoli dimensioni;
- Nell'ipotesi di liquidazione coatta amministrativa: dalla data del deposito in Tribunale del ricorso per la dichiarazione di insolvenza ovvero, se precedente, dalla data del decreto di liquidazione emesso dall'autorità amministrativa che ha la vigilanza sull'impresa;
- Nell'ipotesi di concordato preventivo: dalla data di deposito per l'apertura della procedura;

³³ La Suprema Corte ha insegnato che nessun effetto sullo spostamento del termine può essere prodotto da altri atti, anche se concordati dalle parti prima dell'accertamento dello stato di insolvenza. Sul punto, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 29 giugno 2009, n. 6457.

³⁴ La rilevanza attribuita alla data in cui il lavoratore propone atti di iniziativa volti a far valere in giudizio il proprio credito risponde all'esigenza di garantire l'effettività della tutela, altrimenti frustrata nell'ipotesi in cui il lavoratore faccia valere le proprie pretese in una sede giurisdizionale prima di avviare la procedura concorsuale. Tuttavia la giurisprudenza ha osservato come la norma non consente letture estensive: pertanto solo l'azione giudiziaria è idonea a determinare la decorrenza a ritroso dei dodici mesi della garanzia rispetto all'insolvenza del datore di lavoro. Diversamente la richiesta di espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., se non resa esecutiva, non può essere equiparata ad un'iniziativa giudiziaria in quanto attiene ad una fase precontenziosa. Sul punto, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 21 gennaio 2008, n. 1209. In dottrina, F. SPENA, "Giudici del lavoro e crisi di impresa", su www.togati.formazionemagistratinapoli.it, 2011.

- Nell'ipotesi di esecuzione individuale: dalla data di deposito del ricorso per la tutela dei crediti di lavoro.

Un ampio dibattito è sorto, in dottrina e in giurisprudenza, circa la natura del credito del lavoratore, con conseguenti ripercussioni circa l'applicabilità dei termini decadenziali e prescrizionali, il principio di automaticità delle prestazioni e la natura solidale dell'obbligazione a carico del Fondo.

Una prima tesi, infatti, sposando la qualificazione "retributiva" del credito, aveva identificato il pagamento da parte del Fondo con quello a carico del datore di lavoro³⁵.

L'INPS, pertanto, era da considerarsi debitore in solido, con conseguente estensione nei confronti dell'Istituto degli effetti degli atti interruttivi della prescrizione posti in essere nei confronti del datore di lavoro.

Diverso orientamento³⁶, invece, ha evidenziato come il rapporto previdenziale alla base del diritto alla prestazione abbia presupposti diversi e svincolati rispetto al diritto al TFR, rilevando, in particolare, come il diritto alla prestazione del Fondo nasca non in forza del rapporto di lavoro, ma del distinto rapporto assicurativo-previdenziale, in quanto il Fondo costituisce attuazione di una forma di assicurazione sociale obbligatoria, con relativa obbligazione contributiva posta ad esclusivo carico del datore di lavoro³⁷.

³⁵ Cass. Civ., SS. UU., 3 ottobre 2002, n. 14220.

³⁶ La Suprema Corte, elaborando un orientamento intermedio rimasto assolutamente minoritario, aveva notato come la non completa coincidenza di finalità e di disciplina normativa della garanzia del pagamento del TFR e del pagamento delle ultime tre mensilità determinava una differenziazione anche nella natura giuridica dei due istituti. Relativamente al TFR, infatti, il Fondo di garanzia assumerebbe un'obbligazione dello stesso contenuto e solidale rispetto a quella del datore di lavoro: la funzione della garanzia sarebbe prevalente su quella assicurativa, analogamente a quanto avviene nei contratti di cd. assicurazione fideiussoria.

Diversamente, nell'ipotesi di pagamento delle ultime tre mensilità, la prestazione sarebbe da qualificarsi come previdenziale – stante la delimitazione sia dell'oggetto sia dell'ammontare. Cass. Civ., Sez. Lavoro, 23 dicembre 2004, n. 23930.

³⁷ Cass. Civ., Sez. VI, 8 maggio 2013, n. 10875. In senso conforme, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 26 maggio 2015, n. 10824.

La natura previdenziale delle prestazioni erogate determina la qualificazione della fattispecie come accolto *ex lege*, espressivo della volontà del legislatore di accollare al Fondo un'obbligazione corrispondente, nel contenuto determinato *per relationem*, a quella del datore di lavoro³⁸.

Il contenuto dell'obbligazione verso il Fondo, infatti, sarebbe identica verso il datore di lavoro, come accertato in sede fallimentare, essendo l'interesse del lavoratore alla tutela conseguito tramite l'assunzione, da parte dell'Ente previdenziale, di un'obbligazione pecuniaria il cui *quantum* è determinato con riferimento al credito di lavoro nel suo ammontare complessivo, ma creando un'obbligazione autonoma, non operando alcuna l'estensione degli effetti degli atti interruttivi della prescrizione.

9) LA PRESCRIZIONE

Dal punto di vista prescizionale, la giurisprudenza ha evidenziato come le due discipline (pagamento delle ultime tre mensilità e del TFR) prevedano termini e decorrenze diverse.

Infatti, l'art. 2, c. V, D.Lgs. 80/92 prevede che il diritto alla prestazione si prescriva in un anno, decorrente, in assenza di specifica disposizione normativa, dalla data in cui il diritto può essere fatto valere.

In particolare, il *dies a quo* è stato individuato con quello in cui maturano i requisiti per l'intervento del Fondo – ossia lo stato di insolvenza – non potendo la prescrizione decorrere prima del perfezionarsi della fattispecie attributiva, che condiziona la proponibilità della domanda all'INPS³⁹.

³⁸ Sul punto, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 10 luglio 2010, n. 8265. In tale pronuncia, i Giudici avevano rilevato come la natura previdenziale dell'obbligazione del Fondo non contraddice la qualificazione della fattispecie in termini di accolto *ex lege*, in quanto il termine accolto non evoca tecnicamente l'istituto di cui all'art. 1275 c.c., ma esprime il significato complessivo dell'intento del legislatore di accollare al Fondo un'obbligazione corrispondente nel contenuto – determinato *per relationem* – a quella del datore di lavoro.

³⁹ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 10 luglio 2010, n. 8265.

- In caso di fallimento, liquidazione coatta amministrativa ed amministrazione straordinaria: dal 15° giorno successivo al deposito dello stato passivo reso esecutivo ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 97 e 209 L.F.;
- In caso di proposizione di impugnazioni o opposizioni riguardanti il credito del lavoratore stesso: dal giorno successivo alla pubblicazione della sentenza che decide su di esse;
- In caso di concordato preventivo: dal giorno successivo alla pubblicazione del decreto di omologa ovvero del decreto che decide di eventuali opposizioni o impugnazioni;
- In caso di insinuazione tardiva del credito nella procedura fallimentare: dal giorno successivo al decreto di ammissione al passivo o da giorno successivo alla pubblicazione della sentenza che decide sull'eventuale contestazione;
- In caso di esecuzione individuale: dal giorno successivo alla data del verbale di pignoramento negativo ovvero – nell'ipotesi di pignoramento in tutto o in parte positivo – dal giorno successivo alla data del provvedimento di assegnazione all'interessato del ricavato dell'esecuzione.

Pertanto, il lavoratore è tenuto a presentare la domanda per richiedere l'intervento del Fondo entro un anno dai suddetti termini, rimanendo comunque vigente il termine prescrizione dei cinque anni tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e la richiesta di ammissione al passivo, senza che nelle more siano intervenuti atti interruttivi.

Diversamente, con riferimento al pagamento del TFR, la L. 297/82 non ha previsto un particolare termine di prescrizione entro il quale con la domanda di liquidazione del T.F.R. a carico del Fondo di garanzia deve essere esercitato il

relativo diritto: esso, pertanto, rimane quello quinquennale stabilito dall'art. 2948 c.c. per il TFR⁴⁰.

Pertanto, il diritto è prescritto qualora siano trascorsi più di cinque anni tra la data di cessazione dell'attività lavorativa e la sentenza di omologazione: è compito dell'INPS verificare preliminarmente se tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e la conclusione della procedura fallimentare non sia trascorso un periodo di tempo maggiore.

A tal proposito, autorevole giurisprudenza⁴¹ ha chiarito come tale termine prescrizione inizi a decorrere dal deposito dello stato passivo.

La prescrizione, tuttavia, può essere interrotta da una domanda giudiziale o dalla domanda di insinuazione nello stato passivo – la quale produce gli stessi effetti di una domanda giudiziale per tutto il corso della procedura – ovvero da qualsiasi altro atto idoneo ad interrompere la prescrizione stessa.

Ne consegue che la domanda di insinuazione interrompe la prescrizione, la quale ricomincerà a decorrere dalla data di chiusura della procedura, identificata:

- Fallimento: data del decreto di chiusura *ex* art. 119 L.F.;
- Amministrazione straordinaria: data del decreto di chiusura ai sensi dell'art. 76 D.Lgs. 270/99;
- Liquidazione coatta amministrativa: 20 giorni dopo la data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'approvazione del bilancio finale di liquidazione sulla Gazzetta Ufficiale;
- Concordato preventivo: stante l'inapplicabilità dell'art. 94 L.F., il Fondo può intervenire solo se tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e la data di presentazione della domanda all'Istituto non siano trascorsi più di cinque anni.

⁴⁰ INPS, circolare, 15 luglio 2008, n. 74.

⁴¹ Cass. Civ., Sez. Lavoro, 16 giugno 2011, n. 13158.

Tale orientamento, tuttavia, è stato recentemente oggetto di riforma da parte della Suprema Corte⁴², la quale ha sostenuto che il diritto del lavoratore di ottenere dall'INPS – in caso di insolvenza del datore di lavoro – la corresponsione del trattamento di fine rapporto abbia natura di diritto di credito ad una prestazione previdenziale, risultando distinto ed autonomo rispetto al credito vantato nei confronti del datore di lavoro e, pertanto, la prescrizione del diritto del lavoratore nei confronti del Fondo di garanzia sia quella ordinaria decennale⁴³.

In particolare è stato argomentato che il diritto del lavoratore di ottenere dall'Istituto previdenziale la corresponsione del TFR (a carico del fondo di cui all'art. 2 L. 297/8) abbia natura di diritto di credito ad una prestazione previdenziale e sia perciò distinto ed autonomo rispetto al credito vantato nei confronti del datore di lavoro – restando esclusa, pertanto, la fattispecie di obbligazione solidale –, diritto che si perfeziona non con la cessazione del rapporto di lavoro, ma al verificarsi dei presupposti previsti da detta legge (insolvenza del datore di lavoro, verifica dell'esistenza e misura del credito in sede di ammissione al passivo, ovvero all'esito di procedura esecutiva), con la conseguenza che, prima che si siano verificati tali presupposti, nessuna domanda di pagamento può essere rivolta all'INPS e, pertanto, non può decorrere la prescrizione del diritto del lavoratore nei confronti del fondo di garanzia.

Tale termine decennale decorre dalla data di verifica dei requisiti previsti dalla legge, ossia l'accertamento dell'insolvenza del datore di lavoro mediante l'ammissione al passivo.

10) GLI ONERI ACCESSORI

Il legislatore ha previsto che siano dovuti gli interessi e la rivalutazione dalla data della domanda.

⁴² Cass. Civ., Sez. Lavoro, 9 giugno 2014, n. 12971.

⁴³ In senso conforme, Cass. Civ., Sez. Lavoro, 24 febbraio 2006, n. 4183; Cass. Civ., Sez. Lavoro, 9 giugno 2014, n. 12971.

Tuttavia, la previsione di due distinte tesi circa la natura del credito vantato – retributiva o previdenziale – ha determinato l’insorgenza di alcuni profili critici.

I fautori della tesi retributiva, infatti, sostengono che il Fondo di Garanzia sia tenuto a corrispondere al lavoratore sia la rivalutazione monetaria che gli interessi legali con decorrenza dal giorno di maturazione del diritto per il TFR ovvero dal giorno di presentazione della domanda per le ultime tre mensilità, non applicandosi in questa fattispecie il divieto di cumulo sancito dall’art. 16, c. VI, L. 412/91⁴⁴.

Diversamente, i sostenitori della tesi previdenziale ritengono applicabile il suddetto divieto di cumulo – pur riconoscendo che comunque l’obbligazione del Fondo ha contenuto corrispondente con quanto accertato con l’ammissione allo stato passivo – dovendosi corrispondere il credito accertato per il TFR e le tre mensilità comprensivo di interessi e rivalutazione⁴⁵.

Regime specifico è previsto nel caso di surroga nel privilegio spettante al lavoratore: in questo caso, infatti, il Fondo è ammesso nella procedura fallimentare nella posizione che avrebbe assunto il lavoratore, comprendendo nel credito privilegiato solo gli interessi maturati fino alla vendita e la rivalutazione monetaria maturata fino al momento in cui lo stato passivo diviene definitivo, con esclusione degli interessi e della rivalutazione maturati successivamente.

Nicola Vitiello

⁴⁴ Sul punto, Cass. Civ., SS. UU., 26 settembre 2002, n 13988.

⁴⁵ S. IMBRIACI, Fallimento e rapporto di lavoro, 2014.