

La gestione del rapporto di lavoro nelle procedure della crisi

Avv. Emanuele Licciardi

Milano, 22 maggio 2023

Art. 189 CCI

Effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro

Prevedendo che *«l'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento»*, la norma in esame indica che la procedura **non** può essere identificata come **giusta causa** di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 del c.c.

Inoltre, **la sentenza dichiarativa produce effetto sospensivo** dei rapporti di lavoro sino alla determinazione del curatore, che comunicherà ai dipendenti la propria decisione di subentrarvi o di recedere dagli stessi.

(... segue)

Nel caso in cui il curatore rimanga **inerte** in tal senso per **quattro mesi**, *«i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati si intendono **risolti di diritto** con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale».*

Ciò evidenzia una **differenza con la disciplina generale** dei rapporti pendenti prevista dall'art. 172 CCI, in quanto la norma in argomento non fissa alcun termine al curatore per operare la scelta in questione, ma prevede che il contraente *in bonis* possa mettere in mora il curatore, facendo assegnare dal giudice delegato un termine non superiore a 60 giorni, decorso il quale il contratto si intende sciolto.

(... segue)

Il curatore, il direttore dell'ITL competente, e anche il singolo lavoratore (personalmente o a mezzo di difensore) possono presentare al giudice delegato una richiesta di **proroga** del menzionato termine di quattro mesi *«qualora ritengano sussistenti possibilità di ripresa o trasferimento a terzi dell'azienda o di un suo ramo»*.

Ove richiesta dal singolo lavoratore, la proroga avrà effetti solo per quest'ultimo, che avrà diritto al relativo indennizzo in caso di ulteriore inerzia del curatore.

(... segue)

Qualora nel termine prorogato il **curatore non proceda al subentro o al recesso**, i rapporti di lavoro si intendono **risolti di diritto** con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

In tale ipotesi, a favore di ciascun lavoratore nei cui confronti è stata disposta la proroga, è riconosciuta **un'indennità** (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo **pari a due mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio**, in misura **non inferiore a due e non superiore a otto mensilità**.

(...segue)

In caso di **mancato ricorso agli ammortizzatori sociali**, *«le eventuali dimissioni del lavoratore nel periodo di sospensione tra la data della sentenza dichiarativa fino alla data della comunicazione di cui al comma 1, si intendono rassegnate per **giusta causa**, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile».*

In particolare, va ricordato che **il trattamento di integrazione salariale non è più previsto**, a decorrere dal 1° gennaio 2016, nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa, a norma dell'art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs n. 148/2015.

(...segue)

Ove il curatore decida di procedere a **licenziamento collettivo**, l'iter da seguire ricalca quella prevista dalla Legge n. 223/1991, salvo prevedere:

- a) la possibilità di **intervento immediato dell'ITL** competente (a cui è altresì trasmessa la relativa comunicazione);
- b) un'**unica fase sindacale** ed (eventualmente) amministrativa; e
- c) una sensibile **riduzione delle tempistiche di confronto** (10 gg vs 75 gg).

(...segue)

Il comma 7 dell'articolo in esame prevede, in ogni caso, che le disposizioni relative alla gestione dei licenziamenti collettivi **non** si applichi in caso di **procedure di amministrazione straordinaria delle grandi imprese**.

(...segue)

L'**indennità di mancato preavviso**, ai fini dell'ammissione al passivo, è considerata, così come il TFR e il c.d. *ticket NASPI* (dovuto anche per le risoluzioni di diritto) un credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale.

Art. 4, co. III CCI

Informazione e consultazione nell'ambito della composizione negoziata della crisi e dell'insolvenza

La procedura in esame ha **espresso carattere residuale** rispetto a quelle previste con riferimento, ad esempio, ai licenziamenti collettivi, alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria, al trasferimento d'azienda (*«ove non siano previste dalla legge o dai contratti collettivi [...] diverse procedure di informazione e consultazione (...)»*).

La norma, inoltre, ne impone l'**armonizzazione con la procedura di cui all'art. 47** della Legge no. 428/1990, con riferimento a limite dimensionale e destinatari della comunicazione qui prescrivendo, tuttavia, dei termini leggermente più brevi.

(...segue)

Oggetto della comunicazione saranno le rilevanti determinazioni del datore di lavoro che *«incidono sui rapporti di lavoro di una **pluralità di lavoratori**, anche solo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni».*

È dunque sufficiente che sia impattata anche la sola organizzazione del lavoro o, ad esempio, l'assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, ma rientranti nella medesima categoria legale, quale conseguenza della modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Art. 190 CCI

Trattamento NASpl

*«La cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189 costituisce **perdita involontaria dell'occupazione** ai fini di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e al lavoratore **è riconosciuto il trattamento NASpl** a condizione che ricorrano i requisiti di cui al predetto articolo, nel rispetto delle altre disposizioni di cui al decreto legislativo n. 22 del 2015».*

La norma in esame conferma che i casi di risoluzione di diritto e le dimissioni per giusta causa, oltre al licenziamento, diano accesso alla NASpl, realizzando così **l'armonizzazione delle procedure concorsuali con le forme di tutela dell'occupazione** e del reddito dei lavoratori.

Il c.d. *ticket licenziamento*, pertanto, sarà dovuto in tutte queste fattispecie.

Art. 376 CCI

Coordinamento con la disciplina del diritto del lavoro – Crisi dell'impresa e rapporti di lavoro

«All'articolo 2119 del codice civile, il secondo comma è sostituito dal seguente: «Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa. Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza».

Tale norma, che risulta **coerente con il comma I dell'art. 189 CCI** va, altresì, letta in combinato disposto con l'art. 190 CCI, analizzato *supra*.

Art. 191 CCI

Effetti del trasferimento di azienda sui rapporti di lavoro

*«Al trasferimento di azienda nell'ambito delle procedure di **liquidazione giudiziale, concordato preventivo** e al trasferimento d'azienda in esecuzione di **accordi di ristrutturazione** si applicano l'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, l'articolo 11 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito nella legge 21 febbraio 2014, n. 9 e le altre disposizioni.»*

L'articolo in argomento effettua un espresso rimando all'art. 47 della Legge n. 428/1990 (**così come modificato dal successivo art. 368**) e alle disposizioni in tema di affitto o cessione di azienda a società cooperative costituite da lavoratori dipendenti dell'impresa sottoposta alla procedura concorsuale.

LA «CONTINUITA' AZIENDALE»

L'articolo 84, c. 2, del CCI, stabilisce che la continuità aziendale *“tutela l'interesse dei creditori e preserva, nella misura possibile, i posti di lavoro”*.

La medesima norma, inoltre, distingue tra continuità aziendale diretta e indiretta.

Tipologie di «continuità aziendale»

- **Diretta:** l'attività d'impresa è proseguita dall'imprenditore che ha presentato domanda di concordato e che provvede al risanamento dell'impresa.
- **Indiretta:** l'azienda è trasferita a terzi che provvederanno al risanamento dell'impresa (es. cessione, usufrutto, conferimento dell'azienda, affitto).

Riferimenti normativi

La **disciplina** del trasferimento di azienda, o di un suo ramo, si basa su due nuclei normativi:

- **l'art. 2112 c.c.:** disciplina, in generale, il mantenimento dei diritti del lavoratore e la continuità d'impiego in caso di trasferimento;
- **l'art. 47, L. 428/1990:** disciplina, per datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti:
 - gli oneri informativi nei confronti delle rappresentanze sindacali.
 - Inoltre, a determinate condizioni, mirando a bilanciare le esigenze di tutela dei diritti dei lavoratori con la salvaguardia dei livelli occupazionali e le esigenze di continuità aziendale, disciplina le possibili deroghe all'art. 2112 c.c..

Le modifiche apportate dal CCI

L'art. 368, comma 4, del Codice della Crisi riformula l'articolo 47 della Legge n. 428 del 1990, di conseguenza modificando le ipotesi di **deroga all'art. 2112 c.c.**

Ambito di applicazione

Il rinvio contenuto nel CCI all'art. 47 restringe l'ambito di applicazione dell'apparato derogatorio alle aziende che occupano **più di quindici dipendenti**.

Al di sotto di tale limite dimensionale continuerà, quindi, ad applicarsi integralmente l'art. 2112 c.c.

Art. 368, c. 4 CCI
Art. 47, comma 1

La norma vincola il cedente ed il cessionario a **comunicare preventivamente alle organizzazioni sindacali** la volontà di procedere con il trasferimento di azienda, o di un ramo di essa, impegnandoli, altresì, a fornire una serie di **informazioni** connesse a tale operazione.

Art. 368 CCI
Modifica art. 47, comma 1 bis

La norma introduce un nuovo comma 1-bis che prevede la possibilità di effettuare la **comunicazione** alle organizzazioni sindacali anche **da parte di chi intenda proporre l'offerta di acquisto** dell'azienda o la proposta di concordato preventivo concorrente con quella dell'imprenditore.

Segue...
Modifica art. 47, comma 1 bis

I sindacati sono in una posizione che permette loro di **comparare le offerte** degli imprenditori concorrenti e ottenere il raggiungimento di un **accordo** che sia quanto più **vantaggioso per i lavoratori**.

L'eventuale accordo sindacale è **condizionato** all'effettiva attribuzione dell'azienda.

Art. 368 CCI

Modifica art. 47, comma 4 bis

Disposizione riferita alle **procedure non liquidatorie**.

Deroghe all'art. 2112 c.c. tramite **accordo sindacale** qualora il trasferimento riguardi aziende per le quali:

- a) vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo in regime di **continuità indiretta** con trasferimento di azienda;
- b) vi sia stata l'omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti;
- c) sia stata disposta l'amministrazione straordinaria.

Segue...
Modifica art. 47, comma 4 bis

La **deroga** consentita all'articolo 2112 c.c. riguarda solamente le **condizioni di lavoro** e **non** anche la **solidarietà su debiti**.

La nuova formulazione **impone il trasferimento al cessionario di tutti i rapporti di lavoro**, consentendo **solo una modifica alle condizioni di lavoro**, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo.

Art. 368 CCI
Modifica art. 47, comma 5

Disposizione riferita alle **procedure liquidatorie**.

La norma impone di garantire la **salvaguardia dell'occupazione** anche in caso di liquidazione giudiziale, concordato preventivo liquidatorio o liquidazione coatta amministrativa.

Tutti i **rapporti di lavoro** continuano con il cessionario.

Non trova applicazione il **regime di solidarietà tra cedente e cessionario** per i crediti maturati dal lavoratore al momento del trasferimento.

Art. 368 CCI

Modifica art. 47, comma 5 bis

Disposizione riferita alle **procedure liquidatorie**.

In ipotesi di trasferimento se vi sia stata apertura della liquidazione giudiziale o di concordato preventivo liquidatorio, ovvero emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, **non trova applicazione il regime di solidarietà tra cedente e cessionario** per i crediti maturati dal lavoratore al momento del trasferimento.

Segue...

Modifica art. 47, comma 5 bis

Disposizione riferita al regime di solidarietà nelle **procedure liquidatorie**:

- Il **TFR** è immediatamente esigibile nei confronti del **cedente**.
- Il **Fondo di Garanzia** è immediatamente accessibile, in caso di incapienza del cedente.
- **non** è richiesto l'**accordo sindacale** per la **deroga all'art. 2112 c.c., che opera ex lege**.

Art. 368 CCI

Modifica art. 47, comma 5 ter

Disposizione applicabile alle imprese sottoposte all'**amministrazione straordinaria**.

La norma prevede l'integrale **disapplicazione dell'art. 2112 c.c.**

Possibilità di trasferire soltanto parte della forza lavoro, fermo l'**accordo sindacale**.

Art. 368 CCI

Modifica art. 47, comma 6

La norma prevede che nei confronti dei lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, sorge il **diritto di precedenza per le assunzioni** effettuate entro **un anno dalla data del trasferimento**, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Conclusioni

- Il triplice **apparato derogatorio** all'art. 2112 c.c. introdotto dal CCI è più **garantista** di quello offerto dalla Direttiva Europea n. 2001/23 nella misura in cui richiede l'**accordo collettivo** quale **condizione necessaria** per la riduzione o disapplicazione delle tutele altrimenti applicabili ai rapporti di lavoro nell'ambito delle procedure concorsuali con finalità liquidatoria.
- Il rinvio contenuto nel Codice all'art. 47 **restringe l'ambito di applicazione dell'apparato derogatorio alle aziende in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori**, con la conseguenza che al di sotto di questi limiti dimensionali continuerà ad applicarsi integralmente l'art. 2112 c.c.
- Con la nuova formulazione dell'art. 47, comma 4 bis, lo “**stato di crisi aziendale**”, a differenza che in passato, non esime più dalla integrale applicazione delle tutele di cui all'art. 2112 c.c. (e.g., la conservazione delle condizioni di lavoro, la continuità del rapporto, il principio di responsabilità solidale di cedente e cessionario).