

# Il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza

## ***Aspetti giuslavoristici della riforma***

*Fiorella Lunardon*

*Torino, 2 aprile 2019*

# D. lgs. 12 gennaio 2019, n. 14

Principi ispiratori della L. delega n. 155/2017:

- a) «riformulare le disposizioni che hanno originato contrasti interpretativi al fine di favorirne il superamento, in coerenza con i principi stabiliti dalla presente legge» (art. 2, c. 1, lett. m)
- b) coordinare gli effetti della procedura sui rapporti di lavoro subordinato «con la legislazione vigente in materia di diritto del lavoro per quanto concerne il licenziamento, le forme assicurative e di integrazione salariale, il trattamento di fine rapporto e le modalità di insinuazione al passivo» (art. 7, c. 7)

# Colmata la «lacuna»

- 1) Disciplina **specifica e speciale** degli effetti della «liquidazione giudiziale» sul rapporto di lavoro subordinato (che si affianca a quella generale dei rapporti giuridici pendenti): art. 189 CCI
- 2) Riscrittura (con impatto innovativo più o meno importante) dell'art. 2119, co.2, c.c.; dell'art. 47, L. n. 428/1990 e dell'art. 4, co. 2 ss., L. n. 223/1991 (ma solo per il curatore)

# Art. 189, co. 1, CCI

La norma conferma (e sostituisce) il combinato disposto degli artt. 72 L.F. e 2119 cod. civ.

*“L’apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento. I rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore, con l’autorizzazione del giudice delegato, sentito il comitato dei creditori (che hanno un ruolo solo consultivo e non più autorizzatorio), comunica ai lavoratori di subentrarvi assumendo i relativi obblighi ovvero il recesso”.*

## Art. 189, co. 3 e 4 CCI

Una nuova **certezza**: la sospensione può durare al massimo quattro mesi (prorogabile fino ad un massimo di ulteriori otto, su istanza del curatore medesimo, dell'ITL o dei lavoratori stessi).

Trascorso tale periodo senza che il curatore abbia comunicato il subentro o proceduto al **recesso** “i rapporti di lavoro subordinato si intendono **risolti di diritto** con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale”.

(Segue): art. 189, co. 3, primo periodo

**Ma ancor prima** “qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell’azienda o di un suo ramo o comunque sussistano manifeste ragioni economiche inerenti l’assetto dell’organizzazione del lavoro, il curatore **procede senza indugio al recesso** dai relativi rapporti di lavoro subordinato” (fattispecie legale di recesso)

# Procedura *ad hoc* per il licenziamento collettivo

In deroga alla disciplina ordinaria, prevista dall'art. 4 (commi da 2 a 8) L. n. 223/1991:

- a) “la comunicazione del curatore deve contenere sintetica indicazione...” (cfr. giurisprudenza consolidata)
- b) “l'esame congiunto può essere convocato anche dall'ITL solo se l'avvio della procedura non sia stato determinato dalla cessazione dell'azienda o di un suo ramo”
- c) celerità della consultazione che si “intende esaurita decorsi 10 gg. dal suo inizio” salvo proroga autorizzata per max. 10 gg.” (ma l'ITL ha 40 gg. a disposizione per chiedere l'esame congiunto): 10 o 20 gg. (o 50-60) *versus* 75 (45+30)
- d) eliminazione della fase amministrativa
- e) per i dirigenti è previsto un “apposito incontro”

# Retrodatazione del recesso

- “Il recesso del curatore dai rapporti di lavoro subordinato sospesi ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale” (art. 189, co. 2)
- Tale disposto si applica anche al recesso esercitato dal curatore “durante l’esercizio dell’impresa in liquidazione giudiziale”



# Diritti dei lavoratori

- 1) Indennità di mancato preavviso (anche in caso di risoluzione di diritto del rapporto di lavoro). Ai fini dell'ammissione al passivo "è considerata, unitamente al tfr, come credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale" (art. 189, co. 8)
- 2) In caso di risoluzione di diritto al termine della proroga, indennità pari "a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio in misura non inferiore a 2 e non superiore a 8 mensilità, ammessa come credito successivo all'apertura della liquidazione giudiziale" (art. 189, co. 4 ultimo periodo).

# Dimissioni

“Trascorsi quattro mesi dall’apertura della procedura giudiziale, le eventuali dimissioni del lavoratore si intendono rassegnate per giusta causa ... con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale” (art. 189, co. 5)

- Inconciliabilità con la risoluzione di diritto
- ... con il subentro del curatore
- rassegnate dai lavoratori i cui rapporti di lavoro siano sospesi da più di 4 mesi in virtù della proroga

# Parte seconda: le riscritture

Art. 2119, co. 2, cod. civ.

“non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto di lavoro la liquidazione coatta amministrativa dell’impresa. Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell’insolvenza” (art. 376 CCI)

## Art. 47 L. n. 428/1990: gli accordi in deroga

La nostra normativa pone «al centro di ogni operazione traslativa concernente aziende in stato di crisi o di insolvenza un consenso sindacale acquisito nel contraddittorio con interlocutori affidabili come le rsu o rsa e i sindacati di categoria stipulanti il contratto collettivo in esse applicato» (Tosi).

# Immutata la procedura

“Quando si intenda effettuare ... un trasferimento d’azienda in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d’azienda, il cedente e il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l’atto o che sia raggiunta un’intesa vincolante tra le parti, se precedente...” (art. 47, comma 1)

# Comunicazione da parte dell'offerente/proponente

## Nuovo comma 1-bis

“nei casi di trasferimenti di aziende nell'ambito di procedure di regolazione della crisi e dell'insolvenza di cui al presente codice, la comunicazione di cui al comma 1 può essere effettuata anche solo da chi intenda proporre offerta di acquisto dell'azienda o proposta di concordato preventivo concorrente con quella dell'imprenditore; in tali ipotesi l'efficacia degli accordi di cui ai commi 4-bis e 5 può essere subordinata alla successiva attribuzione dell'azienda ai terzi offerenti o proponenti”.

# Consultazione

“Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo”

# Art. 47, comma 4-bis

«Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo ~~circa il~~ ~~mantenimento, anche parziale, dell'occupazione,~~ nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi con finalità di salvaguardia dell'occupazione, l'art. 2112 cod. civ., fermo il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro, trova applicazione per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo da concludersi anche attraverso i contratti collettivi di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015 qualora il trasferimento riguardi aziende

- a) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta ... con trasferimento successivo all'apertura del concordato stesso;
- b) per le quali vi sia stata l'omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti, quando gli accordi non hanno carattere liquidatorio;
- c) per le quali è stata disposta l'amministrazione straordinaria ... In caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività»



## Art. 47, comma 4-bis

La norma chiarisce che **la deroga non può riguardare il principio di continuità** (come in precedenza sostenuto: Figurati) ma solo le “condizioni di lavoro” (anzianità, trattamenti retributivi).

Né può riguardare la solidarietà di cui al comma 2 dell’art. 2112 cod. civ. (cfr. co. 5 bis)

Sparisce il riferimento all’impresa in crisi

# Art. 47, comma 5

«Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata **apertura della liquidazione giudiziale o di concordato preventivo liquidatorio** ovvero emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ~~ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria~~, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata **i rapporti di lavoro continuano con il cessionario**. Tuttavia in tali ipotesi, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, possono comunque stipularsi, con finalità di salvaguardia dell'occupazione, contratti collettivi ai sensi dell'art. 51 d. lgs. n. 81/2015, **in deroga all'art. 2112, commi 1, 3 e 4 cod. civ.**; resta salva la possibilità di accordi individuali anche in caso di esodo incentivato dal rapporto di lavoro, da sottoscrivere nelle sedi di cui all'art. 2113, ultimo comma, cod. civ.»

Le due norme si sono ravvicinate: entrambe prevedono il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro.

In precedenza:

- «... l'art. 2112 cod. civ. trovava applicazione **nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo**» (comma 4-bis)
- «**non trovava applicazione l'art. 2112 cod. civ., salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore**» (comma 5).

# Contenuto derogatorio degli accordi

Ora è solo **DIVERSO** (più o meno ampio) il contenuto derogatorio dell'accordo sindacale

- a) Nel comma 4 bis esso può riguardare solo le condizioni di lavoro
- b) Nel comma 5 riguarda la conservazione dei diritti (art. 2112, co. 1, c.c.), il trattamento economico e normativo dei contratti collettivi (co. 3), la facoltà di esercitare il recesso “ai sensi della normativa in materia di licenziamenti”, le dimissioni per giusta causa (co. 4)

# Art. 47, comma 5 bis

«Nelle ipotesi previste dal comma 5 non si applica l'art. 2112 comma 2 cod. civ. e il trattamento di fine rapporto è immediatamente esigibile nei confronti del cedente dell'azienda»

Per la Direttiva la **solidarietà debitoria** è comunque facoltativa (art. 3 comma 1, secondo cpv: Gli Stati membri *possono prevedere ...*)

Art. 2112, comma 4, cod. civ.:

“Fermo restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d’azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all’art. 2119, co. 1”

Contraddittorietà del comma 5

Peso delle preoccupazioni in ordine alla “conformità” alla normativa europea

**Art. 4 Direttiva 2001/23/CE** in materia di trasferimento di azienda *“il trasferimento di un’impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d’organizzazione che comportano variazioni sul piano dell’occupazione”*.

## Nuovo comma 5 ter

«Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata sottoposizione all'**amministrazione straordinaria**, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e **nel corso della consultazione di cui a precedenti commi** sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente **non trova applicazione l'art. 2112 cod. civ., salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore**. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante» (art. 368, co. 4, CCI).



# Art. 8, L. n. 148/2011

Si è ipotizzata un'intesa di prossimità che possa facilitare eventuali accordi traslativi con deroga al principio di continuità ai sensi dell'art. 47, comma 5 e 5 ter, legge 428/1990.

# “Favor” per l’amministrazione straordinaria

Specialità dell’amministrazione straordinaria delle grandi imprese:

- 1) La deroga alla procedura ordinaria di licenziamento collettivo non si applica (art. 189, co. 7)
- 2) Il (nuovo) comma 5 ter dell’art. 47, L. n. 428/1990 ripropone in tale caso il contenuto del vecchio comma 5 (art. 368, co. 4)

# Ammortizzatori sociali

Art. 190 CCI:

«La **cessazione** del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 189 costituisce perdita involontaria dell'occupazione ai fini di cui all'art. 3 d. lgs. n. 22/2015 e al lavoratore è riconosciuto il trattamento NASpl a condizione che ricorrano i requisiti di cui al predetto articolo»

Non più ammortizzatore *ad hoc* per il periodo di sospensione (il progetto equiparava la sospensione allo stato di disoccupazione)