

## Focus Team Crisi aziendali e ristrutturazioni del debito



Focus Team Leader  
 Marco Arato, *partner*  
[Marco.Arato@belex.com](mailto:Marco.Arato@belex.com)  
 Tel.: 010 813 849  
 02 771131

Autori:

**Antonella Negri**, *partner*,  
 dipartimento di diritto del lavoro



[Antonella.Negri@belex.com](mailto:Antonella.Negri@belex.com)  
 Tel.: 02 771131

**Luca De Menech**, *associate*  
[Luca.DeMenech@belex.com](mailto:Luca.DeMenech@belex.com)  
 Tel.: 02 771131

## 1. Il nuovo codice della crisi e dell'insolvenza

## 2. I contratti di lavoro nel CCI

### IL NUOVO CODICE DELLA CRISI E DELL'INSOLVENZA

- Introduzione: overview sull'iter di approvazione della riforma
- Presentazione del ciclo di approfondimenti

#### Introduzione: overview sull'iter di approvazione della riforma

In data 21 dicembre 2017, la Seconda Commissione Rordorf – ossia la Commissione chiamata a dare applicazione ai principi contenuti nella legge delega 19 ottobre 2017, n. 155 per la riforma delle discipline della crisi di impresa e dell'insolvenza – ha consegnato al Ministro della Giustizia: **(i)** la bozza del Codice della Crisi e dell'Insolvenza (di seguito “**CCI**”); e **(ii)** la bozza delle modifiche da apportarsi ad alcune disposizioni del codice civile in materia societaria. La consegna è avvenuta circa un mese in anticipo rispetto al termine ultimo previsto, nel tentativo di giungere all'emanazione dei decreti delegati prima dello scioglimento delle Camere.

Attualmente, le bozze dei decreti delegati sono al vaglio dell'Ufficio Legislativo del Ministero della Giustizia, che ne ha redatto e recentemente pubblicato la relazione illustrativa di accompagnamento. L'iter di emanazione dei decreti è, tuttavia, ancora lungo e i tempi ristretti. I testi devono essere trasmessi alle Camere per l'espressione dei pareri consultivi delle commissioni parlamentari competenti almeno 60 giorni prima della scadenza della delega, che interverrà il 14 novembre prossimo. Qualora i decreti delegati non vengano emanati entro tale data e la stessa non sia prorogata<sup>1</sup>, la delega al governo verrà meno e l'auspicata riforma organica del diritto della crisi d'impresa non verrà attuata, con evidente frustrazione delle esigenze di rinnovamento e ammodernamento della disciplina in materia.

Allo stato, anche considerando i recenti risultati elettorali, è difficile prevedere se i decreti delegati verranno emanati entro la scadenza della delega.

<sup>1</sup> La legge delega 19 ottobre 2017, n. 155, prevede che la scadenza della delega sia posticipata di 60 giorni qualora il termine per l'espressione dei pareri consultivi delle commissioni parlamentari competenti scada nei 30 giorni antecedenti la scadenza del termine per l'esercizio della delega o successivamente.

## Presentazione del ciclo di approfondimenti

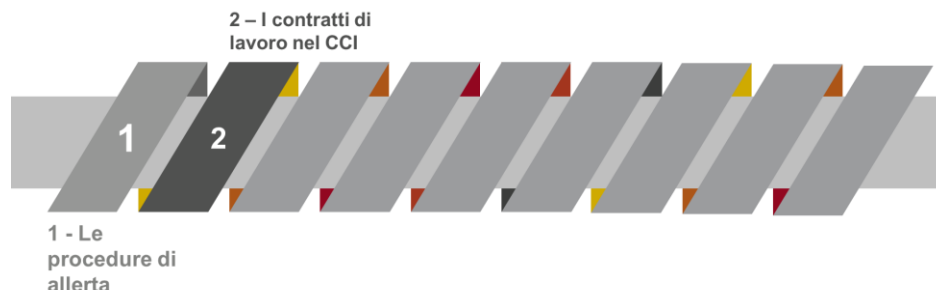
Nelle more dell'emanazione dei decreti, visto l'indubbio rilievo dei temi affrontati dalla riforma anche a prescindere dall'esito della stessa, approfondiremo con un ciclo dedicato di newsletters le novità più interessanti contenute nelle bozze dei decreti delegati e le nostre riflessioni in merito.

Il ciclo si compone dei seguenti approfondimenti che seguiranno con cadenza mensile (l'ordine è meramente indicativo):



\*\*\*

## N.2 - I CONTRATTI DI LAVORO NEL CCI



### I. Le principali novità di carattere giuslavoristico previste dal nuovo codice della crisi e dell'insolvenza

Il CCI contiene disposizioni (articoli da 194 al 197) specificamente relative alla disciplina dei rapporti di lavoro nel contesto della crisi di impresa e, in particolare, della procedura di liquidazione giudiziale.

**L'esistenza di una procedura concorsuale non è motivo di licenziamento**

Innanzitutto, conferma il principio già espresso dall'art. 2118 c.c. (seppur in relazione al fallimento) secondo cui la procedura concorsuale (nel caso di specie, la liquidazione giudiziale) non costituisce di per sé motivo di licenziamento.

Completamente nuove, invece, la disciplina che il CCI introduce in relazione agli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro in corso e la procedura di consultazione sindacale per il licenziamento collettivo *ad hoc*.

### II. Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro in corso

Il CCI prevede che dalla data della sentenza dichiarativa della liquidazione giudiziale i rapporti di lavoro siano **automaticamente "sospesi"** con facoltà, quindi, per il curatore, entro il termine di 4 mesi, di proseguire nei rapporti di lavoro, di fatto "subentrando" e assumendo i relativi obblighi, oppure di "recedere" dagli stessi, nel rispetto della disciplina giuslavoristica vigente.

**I contratti di lavoro sono parificati a qualsiasi altro tipo di contratto**

**La sospensione automatica parifica, dunque, i rapporti di lavoro a qualsiasi altro contratto.**

Per l'intera durata del periodo di sospensione del rapporto di lavoro - equiparato ad ogni effetto di legge allo stato di "disoccupazione" - il lavoratore munito dei requisiti previsti per la NASpI ("Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego, di seguito "NASpI") ha diritto di

percepire un trattamento equivalente a quello di NASpI, denominato “Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’impiego nella Liquidazione Giudiziale - NASpLG”.

Tale trattamento cessa nel momento in cui il curatore comunichi il “subentro” nel rapporto di lavoro e, in ogni caso, non può superare la durata massima prevista per il trattamento NASpI. In caso di licenziamento, il lavoratore che abbia percepito la NASpLG avrà diritto alla NASpI nei limiti, comunque, della durata massima prevista per quest’ultima che andrà conteggiata considerando anche la NASpLG.

La scelta del curatore tra prosecuzione e recesso non è comunque discrezionale: da un lato è soggetta all’autorizzazione del Giudice Delegato, sentito il comitato dei creditori, dall’altro lato a volte è “obbligatoria”: nelle ipotesi in cui non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell’azienda (o di un ramo) o, comunque, “sussistano manifeste ragioni economiche inerenti l’assetto dell’organizzazione del lavoro” il curatore è, infatti, tenuto ad esercitare il recesso dai rapporti di lavoro “senza indugio”.

Nell’ipotesi di prosecuzione, l’efficacia della scelta e quindi il subentro nei rapporti di lavoro ha effetto dalla data in cui lo stesso viene comunicato ai lavoratori. Diversamente, il “recesso” ha effetto retroattivo, a partire dalla data di apertura della liquidazione giudiziale (la durata della NASpI sarà, infatti, ridotta del periodo in cui il lavoratore abbia, per effetto della sospensione, fruito della NASpLG).

**In caso di mancata scelta, i contratti di lavoro si intendono risolti di diritto**

Nell’ipotesi in cui decorsi 4 mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale il curatore non abbia assunto e comunicato alcuna decisione, i rapporti di lavoro subordinato si intendono “risolti di diritto”, con effetto, ancora una volta, retroattivo, dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Il termine di 4 mesi può, ad ogni modo, essere prorogato. Su istanza del curatore medesimo, del direttore all’Ispettorato Territoriale del Lavoro (di seguito, “**ITL**”) del luogo in cui sia stata aperta la liquidazione giudiziale o, ancora, dai singoli lavoratori, il Giudice Delegato, ove ritenga vi sia la possibilità di “ripresa” o del “trasferimento a terzi” della azienda o di un suo ramo, può prorogare tale termine per un periodo della durata da un minimo di quattro ad un massimo di otto mesi. Va peraltro precisato che, ai sensi del CCI, ove la richiesta provenga da un gruppo di lavoratori, la proroga, ove concessa, avrà effetto solo per gli stessi.

In caso di concessione della proroga il curatore effettuerà la sua scelta entro il nuovo termine e, anche in quel caso, in ipotesi di mancata deci-

sione, i rapporti di lavoro si intenderanno “risolti di diritto” (sempre con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale). Tuttavia, in tale ipotesi, la risoluzione di diritto comporterà per i lavoratori il diritto ad una indennità, esente da contribuzione sociale, pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità. Tale indennità sarà a carico della procedura e andrà considerata come credito successivo alla apertura della liquidazione giudiziale e, come tale, da corrispondere in prededuzione (nei limiti ovviamente dell’attivo fallimentare).

### III. La procedura di consultazione sindacale per il licenziamento collettivo *ad hoc*

Il CCI introduce, inoltre, nella ipotesi di liquidazione giudiziale (eccetto i casi di Amministrazione Straordinaria delle grandi imprese) una procedura di consultazione sindacale per il licenziamento collettivo *ad hoc*, con importanti differenze rispetto a quella attualmente prevista dalla Legge 1991 n. 223.

In particolare:

- (i) estende i soggetti coinvolti nella procedura, prevedendo la partecipazione della ITL (sia del luogo in cui i lavoratori interessati prestino “in prevalenza” la propria attività, sia del luogo in cui sia stata aperta la liquidazione giudiziale), a cui pertanto deve, unitamente alle organizzazioni sindacali, essere inviata la comunicazioni di avvio;
- (ii) riduce la durata della procedura che, difatti, si esaurisce in un’unica fase della durata massima di **dieci giorni**, salvo eventuale proroga, di massimo altri dieci giorni, concessa dal Giudice Delegato in presenza di “giusti motivi”.

In maniera analoga a quanto dispone la legge sui licenziamenti collettivi, una volta esaurita la procedura sindacale, il curatore potrà intimare i licenziamenti nel rispetto di tutti gli adempimenti previsti all’art. 4, comma 9, della Legge 1991 n. 223.

Nel caso in cui il dipendente rassegni le dimissioni decorso il periodo di durata del trattamento NASpLG o, comunque, trascorsi quattro mesi dall’apertura della liquidazione giudiziale, le stesse si intendono per “giusta causa” con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale e, quindi, con diritto per il dipendente all’indennità sostitutiva del preavviso (prevista per il licenziamento), diritto esteso anche all’ipotesi di risoluzione di diritto del contratto. L’indennità va considerata come credito an-

teriore all'apertura della liquidazione giudiziale e, come tale, sarà soggetta alla disciplina della *par condicio creditorum* per i crediti maturati prima della apertura della procedura concorsuale e alla eventuale falcidia fallimentare.

La stessa disciplina si applica nell'ipotesi in cui l'impresa venisse autorizzata all'esercizio provvisorio, con la sola eccezione della sospensione automatica dei rapporti di lavoro.

#### **IV. Le novità in materia di trasferimento di azienda (o ramo d'azienda)**

Da ultimo, il CCI introduce alcune rilevanti novità anche in relazione alla gestione dei rapporti nell'ambito delle vicende traslative della azienda.

La prima semplifica le modalità di avvio della procedura sindacale prevista dall'art. 47 Legge 1990 n. 428 in caso di trasferimento di azienda (o ramo) nell'ambito delle procedure concorsuali previste dal CCI. In tali ipotesi, difatti, la comunicazione di apertura della procedura potrà essere effettuata anche solo da chi intenda proporre offerta di acquisto dell'azienda o proposta di concordato preventivo concorrente con quella dell'imprenditore. In tal caso è, altresì, possibile subordinare l'efficacia degli accordi sindacali eventualmente stipulati nell'ambito della procedura alla successiva attribuzione dell'azienda ai terzi offerenti o proponenti.

La seconda riguarda, invece, la già complessa disciplina del sistema di deroghe all'art. 2112 c.c. in caso di situazioni di crisi o assoggettamento a procedure concorsuali. In relazione a tale aspetto è prevista, da un lato, la modifica degli attuali commi "4-bis" e "5" del citato art. 47 e, dall'altro, l'introduzione di nuove ipotesi derogatorie (attraverso l'introduzione dei commi "4-ter", "4 quater" e "5-bis").

Riportiamo, di seguito, contenuti e principali modifiche:

- (i) l'applicazione dell'art. 2112 c.c. "nei limiti e nei termini previsti dall'accordo" sindacale è espressamente limitata "alle condizioni di lavoro" dei dipendenti ed esclusa, invece, per gli aspetti che attengono al "trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro" (non derogabili nemmeno con l'accordo sindacale) (comma "4-bis");
- (ii) per avvalersi degli effetti di cui sopra, i trasferimenti di aziende devono essere avvenuti nei seguenti contesti (comma "4-bis"):
  - (a) "vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta ai sensi dell'art. 89, comma 2, ultima parte del Codice della crisi e dell'insolvenza, con trasferimento di azienda successivo all'apertura del concordato stesso";

- (b) *“vi sia stata l’omologazione dell’accordo di ristrutturazione dei debiti”;*
- (c) *“in corso di liquidazione giudiziale sia disposto l’esercizio provvisorio di impresa ai sensi dell’articolo 216 del Codice della crisi e dell’insolvenza ed esso non sia già cessato al momento del trasferimento”;*
- (iii) viene consentito, in alcune specifiche ipotesi, al cedente e cessionario della azienda (o ramo) di derogare all’art. 2112 c.c. in merito al trasferimento dei dipendenti addetti all’azienda (o ramo), al trattamento economico e normativo degli stessi e alla facoltà di recesso del dipendente nei tre mesi successivi al trasferimento con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso (comma “4-ter” secondo cui: *“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, anche nel caso in cui la continuazione della attività non sia stata disposta o sia cessata, i rapporti di lavoro continuano con il cessionario. Tuttavia, in tali ipotesi, nel corso delle consultazioni (...) possono comunque stipularsi, al fine di salvaguardare almeno in parte l’occupazione, contratti collettivi (...) in deroga all’articolo 2112, commi 1, 3 e 4 del codice civile”*);
- (iv) viene introdotta, in specifiche ipotesi, la deroga in merito al regime di responsabilità solidale di cedente e cessionario rispetto ai crediti maturati dal lavoratore alla data del trasferimento (comma “4-quater” secondo cui nelle ipotesi di trasferimento di aziende *“per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta ai sensi dell’art. 89, comma 2, ultima parte del Codice della crisi e dell’insolvenza, con trasferimento di azienda successivo all’apertura del concordato stesso”* e *“per le quali in corso di liquidazione giudiziale sia disposto”* nonché per le quali *“vi sia stata apertura della liquidazione giudiziale o di concordato preventivo liquidatorio, ovvero emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, anche nel caso in cui la continuazione della attività non sia stata disposta o sia cessata”* *“non si applica l’articolo 2112, comma 2, del codice civile e il trattamento di fine rapporto è considerato come immediatamente esigibile nei confronti del cedente dell’azienda”*, con l’ulteriore precisazione che *“nella liquidazione giudiziale e nella liquidazione coatta amministrativa il relativo credito, su istanza del lavoratore viene ammesso al passivo”*);
- (v) vengono assemblate le ipotesi - cui è applicabile la deroga dell’art. 2112 c.c. - della procedura di amministrazione straordinaria in caso di continuazione o di mancata cessazione della attività contenuta nell’attuale comma “4-bis” e gli effetti derogatori attualmente previsti dal medesimo comma “4-bis”. (il comma “5” prevede che: *“Nel caso*

**Contatti del Focus Team Crisi aziendali e ristrutturazioni del debito**

Marco Arato, FT leader  
[Marco.Arato@belex.com](mailto:Marco.Arato@belex.com)

Vittoria Giustiniani  
[Vittoria.Giustiniani@belex.com](mailto:Vittoria.Giustiniani@belex.com)

Vittorio Lupoli  
[Vittorio.Lupoli@belex.com](mailto:Vittorio.Lupoli@belex.com)

Massimo Merola  
[Massimo.Merola@belex.com](mailto:Massimo.Merola@belex.com)

Paolo Oliviero  
[Paolo.Oliviero@belex.com](mailto:Paolo.Oliviero@belex.com)

Marco Passalacqua  
[Marco.Passalacqua@belex.com](mailto:Marco.Passalacqua@belex.com)

Giuseppe Sacchi Lodispoto  
[Giuseppe.SacchiLodispoto@belex.com](mailto:Giuseppe.SacchiLodispoto@belex.com)

Riccardo Ubaldini  
[Riccardo.Ubaldini@belex.com](mailto:Riccardo.Ubaldini@belex.com)

Elisabetta Varni  
[Elisabetta.Varni@belex.com](mailto:Elisabetta.Varni@belex.com)

*in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, l'art. 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999 n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione della attività");*

- (vi) diventa applicabile ai soli trasferimenti di azienda (o ramo) per i quali “vi sia stata sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata” la disciplina dell'attuale comma “5”, secondo cui in caso di raggiungimento di un “accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione”, “non trova applicazione l'articolo 2112 c.c., salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore” (comma “5-bis”).