

a.a. 2024/2025
Dottorato in SCIENZE GIURIDICHE
11 giugno 2025

«Tutela dei creditori e tutela dei lavoratori nel Codice della crisi e dell'insolvenza (dopo il correttivo ter)»

Lucio Imberti
*Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Bergamo*



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

LA TUTELA DEI LAVORATORI NELLA LEGGE DELEGA N. 155/2017, IL D.LGS. N. 14/2019 PIÙ VOLTE MODIFICATO E IL RIPETUTO RINVIO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL CODICE DELLA CRISI D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA (CCI) SINO ALLA DATA DEL 15 LUGLIO 2022.

L'ULTIMA MODIFICA CON IL D.LGS. 13 SETTEMBRE 2024, N. 136, PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE IL 27 SETTEMBRE 2024

Principi generali di delega contenuti nella l. n. 155/2017 di immediata rilevanza lavoristica: l'art. 2, c. 1, lett. p) annovera l'obiettivo di «armonizzare le procedure di gestione della crisi e dell'insolvenza del datore di lavoro con le forme di tutela dell'occupazione e del reddito dei lavoratori che trovano fondamento nella Carta sociale europea, ... e nella direttiva 2008/94/CE ..., nonché nella direttiva 2001/23/CE ..., come interpretata dalla Corte di giustizia dell'Unione europea», vale a dire rispettivamente la direttiva relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro e la direttiva concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti.

Principi di delega e criteri direttivi specifici di rilevanza lavoristica sono contemplati nell'ambito della liquidazione giudiziale: l'art. 7, c. 7 della l. n. 155/2017 afferma che «la disciplina degli effetti della procedura sui rapporti di lavoro subordinato è coordinata 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».

Il d.l. 24 agosto 2021, n. 118 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico l'istituto della composizione negoziata per la soluzione della crisi di impresa, un nuovo strumento di ausilio alle imprese in difficoltà, di tipo negoziale e stragiudiziale, e ha modificato alcune norme della legge fallimentare con l'anticipazione di alcune disposizioni del CCI ritenute utili ad affrontare la difficile situazione economica in atto anche in conseguenza dell'emergenza pandemica.

La procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa rappresenta uno strumento con il quale si intende agevolare il risanamento di quelle imprese che, pur trovandosi in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario tali da rendere probabile la crisi o l'insolvenza, hanno le potenzialità necessarie per restare sul mercato, anche mediante la cessione dell'azienda o di un ramo di essa.

La scelta compiuta è quella di affiancare all'imprenditore un esperto nel campo della ristrutturazione, terzo e indipendente e munito di specifiche competenze, al quale è affidato il compito di agevolare le trattative necessarie per il risanamento dell'impresa.

Esperto e competenze giuslavoristiche?!

**L'art. 46 del d.lgs. n. 83/2022 ha, peraltro,
abrogato quasi integralmente le previsioni
“emergenziali” del d.l. n. 118/2021, in ragione
della scelta del legislatore delegato di far
confluire nel CCI le disposizioni contenute nel d.l.
n. 118/2021.**

Specifici profili di tutela del lavoro e di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nell'ambito della composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa.

Esclusione dei diritti di credito dei lavoratori dalle misure protettive del patrimonio che – ai sensi dell’art. 18, c. 1, CCI – l’imprenditore può chiedere con l’istanza di nomina dell’esperto o con successiva istanza: dal giorno della pubblicazione dell’istanza, i creditori non possono acquisire diritti di prelazione se non concordati con l’imprenditore, né possono iniziare o proseguire azioni esecutive e cautelari sul suo patrimonio o sui beni e sui diritti con i quali viene esercitata l’attività d’impresa.

Tuttavia – ai sensi dell’art. 18, c. 3 del CCI e come previsto dalla direttiva UE 2019/1023 – sono esclusi dalle misure protettive i diritti di credito dei lavoratori, che quindi potranno far valere i loro crediti senza limitazioni avvalendosi del privilegio generale di cui all’art. 2751-bis, c.c. ed attraverso azioni esecutive o cautelari

L'art. 22, c. 1, lett. d), CCI stabilisce che il Tribunale, su richiesta dell'imprenditore e verificata la funzionalità degli atti rispetto alla continuità aziendale e alla migliore soddisfazione dei creditori, possa autorizzare l'imprenditore a trasferire in qualunque forma l'azienda o uno o più suoi rami senza gli effetti di cui all'art. 2560, c. 2, c.c.; resta però esplicitamente fermo il disposto dell'art. 2112, c.c., in relazione al quale non si contemplano quindi margini di deroga in relazione al mantenimento dei diritti dei lavoratori previsti da tale disposizione del codice civile.

Ad ulteriore tutela dei lavoratori durante una fase comunque delicata della vita dell'impresa, l'art. 4, c. 3, CCI prevede una specifica ipotesi di informazione e consultazione sindacale: si stabilisce, infatti, che – ove non siano previste, dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'art. 2, c. 1, lett. g, del d.lgs. n. 25/2007 (ovvero i contratti stipulati tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) diverse procedure di informazione e consultazione – se nel corso delle trattative della composizione negoziata e nella predisposizione del piano nell'ambito di uno strumento di regolazione della crisi e dell'insolvenza, sono assunte rilevanti determinazioni 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, il datore di lavoro che occupa complessivamente più di quindici dipendenti informa con comunicazione scritta i soggetti sindacali di cui all'art. 47, c. 1, della l. n. 428/1990 (vale a dire le rappresentanze sindacali unitarie, ovvero le rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della l. n. 300/1970, ovvero i sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate alla procedura; in mancanza delle predette rappresentanze aziendali, i sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi).

I soggetti sindacali, entro tre giorni dalla ricezione dell'informativa, possono chiedere all'imprenditore un incontro. La conseguente consultazione deve avere inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza e, salvo diverso accordo tra i partecipanti, si intende esaurita decorsi dieci giorni dal suo inizio. La consultazione si svolge con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti nel legittimo interesse dell'impresa.

Alla consultazione svolta nell'ambito della composizione negoziata partecipa anche l'esperto ed è redatto, ai soli fini della determinazione del compenso dell'esperto, un sintetico rapporto sottoscritto dall'imprenditore e dall'esperto. È prevista quindi una procedura di informazione e consultazione sindacale, che si aggiunge a quelle già previste e disciplinate dall'ordinamento, da attivare ogni qual volta l'imprenditore intenda adottare determinazioni rilevanti 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.

I RAPPORTI DI LAVORO NEL CONCORDATO PREVENTIVO

Nell'ambito degli «Strumenti di
regolazione della crisi» disciplinati dal
Titolo IV del CCI al concordato preventivo
è specificamente dedicato il Capo III.

L'art. 84, c. 1 – nella formulazione vigente, modificata rispetto al testo originario dall'art. 19, d.lgs. n. 83/2022 e dall'art. 21, d.lgs. n. 136/2024 – prevede che «l'imprenditore ..., che si trova in stato di crisi o di insolvenza, può proporre un concordato che realizzi, sulla base di un piano ..., il soddisfacimento dei creditori in misura non inferiore a quella realizzabile in caso di liquidazione giudiziale mediante la continuità aziendale, la liquidazione del patrimonio anche con cessione dei beni, l'attribuzione delle attività ad un assuntore o in qualsiasi altra forma»

L'art. 84, c. 2 del CCI – come riformulato dal d.lgs. n. 83/2022 – prevede che «La continuità aziendale tutela l'interesse dei creditori e preserva, nella misura possibile, i posti di lavoro. La continuità aziendale può essere diretta, con prosecuzione dell'attività d'impresa da parte dell'imprenditore che ha presentato la domanda di concordato, ovvero indiretta, se è prevista dal piano la gestione dell'azienda in esercizio o la ripresa dell'attività da parte di soggetto diverso dal debitore in forza di cessione, usufrutto, conferimento dell'azienda in una o più società, anche di nuova costituzione, ovvero in forza di affitto, anche stipulato anteriormente, purché in funzione della presentazione del ricorso, o a qualunque altro titolo».

Si afferma, quindi, come già nella legge fallimentare, la preminenza della tutela dell'interesse dei creditori e la conservazione dei livelli occupazionali rappresenta un mero auspicio (l'espressione «nella misura possibile» è oltremodo indicativa in tal senso), privo di valore normativo e, conseguentemente, di sanzione

**Fatta eccezione per il trasferimento d'azienda,
con riguardo ai rapporti di lavoro subordinato
non si registra – analogamente a quanto
previsto nell'art. 169-bis, c. 4, legge
fallimentare – durante il concordato alcuna
“deviazione” dall'ordinaria disciplina
lavoristica**

**Ai sensi dell'art. 97 («Contratti pendenti»), c. 13 del CCI,
la speciale disciplina inerente «i contratti ancora
ineseguiti o non compiutamente eseguiti nelle
prestazioni principali da entrambe le parti alla data del
deposito della domanda di accesso al concordato
preventivo» non si applica «ai rapporti di lavoro
subordinato», che quindi proseguono *de plano* e senza
subire effetti**

L'art. 100 («Autorizzazione al pagamento di crediti pregressi»), c. 1, ultimo periodo del CCI – come modificato dall'art. 21, c. 2, del d.lgs. n. 83/2022 – dispone che «il tribunale può autorizzare ... il pagamento delle retribuzioni dovute per le mensilità antecedenti il deposito del ricorso ai lavoratori addetti all'attività di cui è prevista la continuazione», se un professionista indipendente attesta che tali prestazioni sono essenziali per la prosecuzione dell'attività di impresa e funzionali ad assicurare la migliore soddisfazione dei creditori.

I RAPPORTI DI LAVORO NELLA LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE

**Il CCI opta per l'introduzione di una disciplina
specificamente applicabile ai rapporti di lavoro
subordinato in caso di liquidazione giudiziale**

I RAPPORTI DI LAVORO NELLA LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE

Come nella vecchia legge fallimentare anche il codice della crisi di impresa disciplina in modo dettagliato l'ammissione al passivo dei crediti nella procedura di liquidazione giudiziale.

L'insinuazione tempestiva è quella che viene presentata con ricorso entro il termine di 30 giorni anteriori alla data dell'udienza fissata per l'esame dello stato passivo stabilita dalla sentenza dichiarativa di liquidazione giudiziale; art. 201 CCII; si considera tardiva la domanda presentata oltre tale termine e comunque prima dello spirare di sei mesi dal deposito del Decreto di esecutività dello Stato Passivo , dimezzando così il precedente termine di dodici mesi.; art. 208, 1° e 2° comma CCII. Spirati i termini per la presentazione delle domande tardive, e comunque fino a quando non siano esaurite tutte le ripartizioni dell'attivo , la domanda tardiva è ammissibile solo se l'istante prova che il ritardo è dipeso da causa a lui non imputabile; art. 208, 3° comma CCII.

Generalmente le domande dei dipendenti vengono presentate tempestivamente considerato che sono i primi soggetti a sapere che l'azienda è andata in liquidazione giudiziale se in quel momento erano ancora dipendenti della stessa.

Art. 2751-bis, c.c.

Crediti per retribuzioni e provvigioni, crediti dei coltivatori diretti, delle società od enti cooperativi e delle imprese artigiane.

Hanno privilegio generale sui mobili i crediti riguardanti:

1) le retribuzioni dovute, sotto qualsiasi forma, ai prestatori di lavoro subordinato e tutte le indennità dovute per effetto della cessazione del rapporto di lavoro, nonché il credito del lavoratore per i danni conseguenti alla mancata corresponsione, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali ed assicurativi obbligatori ed il credito per il risarcimento del danno subito per effetto di un licenziamento inefficace, nullo o annullabile

La nuova formulazione dell'art. 2119, comma 2, c.c. prevede che «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»

**Il c. 1 dell'art. 189 affermava, nel primo periodo, che
«l'apertura della liquidazione giudiziale nei
confronti del datore di lavoro non costituisce
motivo di licenziamento», mentre, nel secondo
periodo, disponeva la sospensione dei «rapporti di
lavoro subordinato in atto alla data della sentenza
dichiarativa» della liquidazione giudiziale**

Relazione illustrativa all'art. 32, d.lgs. n. 163/2024

La necessità di operare una riscrittura dell'articolo in esame discende dal fatto che la disciplina del subentro nei rapporti di lavoro, oltre a perseguire la tutela i diritti dei lavoratori dipendenti, tenga in debito conto le peculiarità della liquidazione giudiziale tra le quali, innanzitutto, il fatto che l'impresa si trova in stato di insolvenza e che l'attività non può continuare se non in presenza di un esercizio provvisorio autorizzato dall'autorità giurisdizionale.

Relazione illustrativa all'art. 32, d.lgs. n. 163/2024

Se da un lato dunque va assicurata, laddove possibile, la prosecuzione dei rapporti di lavoro nell'ottica del mantenimento dei livelli occupazionali, dall'altro occorre evitare che essa vada a discapito della migliore soddisfazione dei creditori, determinando oneri per la procedura non utili ai fini della effettiva ripresa o continuazione dell'attività produttiva del debitore.

Relazione illustrativa all'art. 32, d.lgs. n. 163/2024

Con le modifiche è stata dunque razionalizzata e semplificata sia la procedura di recesso del curatore dai rapporti di lavoro sia quella di subentro, con la previsione di scadenze temporali coerenti con i tempi della procedura e nel rispetto dei diritti dei lavoratori.

**Il c. 1 dell'art. 189 afferma, ora, che «I rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa sono sospesi fino a quando il curatore, previa autorizzazione del giudice delegato e sentito il comitato dei creditori, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero il recesso»
(art. 32, d.lgs. n. 136/2024)**

Il comma 1 ha subito modifiche volte alla semplificazione della norma, come l'eliminazione del primo periodo, non utile rispetto a quanto previsto da quello successivo, oppure a renderla più chiara.

**Il c. 2 dell'art. 189 afferma che «Il recesso del curatore dai rapporti di lavoro subordinato sospesi ai sensi del comma 1 ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale. Il subentro del curatore nei rapporti di lavoro subordinato sospesi decorre dalla comunicazione dal medesimo effettuata ai lavoratori»
(art. 32, d.lgs. n. 136/2024)**

Ai sensi dell'art. 189, c. 2, se durante il periodo di sospensione il curatore decide di subentrare nei rapporti di lavoro, tale subentro decorre dalla comunicazione dal medesimo effettuata ai lavoratori, non essendo quindi dovute retribuzioni e contribuzioni per il lasso di tempo dalla data di apertura della liquidazione giudiziale sino alla comunicazione di subentro da parte del curatore

Il prospettato venir meno della c.d. "Cassa concorsuale" ex art. 3, L. n. 223/1991 e il c.d. "Decreto Genova" (CIGS per crisi aziendale) prorogato e rifinanziato

**Il c. 3, primo e secondo periodo dell'art. 189 prevedono che
«Quando non è disposta né autorizzata la prosecuzione
dell'esercizio dell'impresa e non è possibile il trasferimento
dell'azienda o di un suo ramo, il curatore comunica per iscritto
il recesso dai relativi rapporti di lavoro subordinato. In ogni
caso, ..., decorso il termine di quattro mesi dalla data di
apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore
abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato
in essere cessano con decorrenza dalla data di apertura della
liquidazione giudiziale»**

Relazione illustrativa all'art. 32, d.lgs. n. 163/2024

Il comma 3, che si occupa del recesso del curatore dai contratti di lavoro, è riscritto innanzitutto utilizzando una terminologia più aderente alle modalità con cui è autorizzato l'esercizio provvisorio e in secondo luogo per renderne più chiare le disposizioni. Nell'ipotesi di inerzia del curatore all'esito del periodo di sospensione dei rapporti – vale a dire del periodo di quattro mesi dall'apertura della liquidazione giudiziale – si elimina il riferimento alla risoluzione di diritto dei rapporti per sostituirlo con il termine, più corretto, di cessazione dei medesimi.

**Non sono specificate dal CCI né le
conseguenze, né la sanzione per
un eventuale recesso illegittimo**

Sembra, quindi, essere confermata nelle intenzioni del legislatore del CCI la volontà di configurare un recesso *ad nutum*, anche se sotto questo profilo una parte rilevante della dottrina giuslavoristica solleva critiche e dubbi di legittimità costituzionale e di compatibilità con la normativa UE

Peraltro, a chi parla non risulta – anche a seguito di colloqui con operatori delle procedure concorsuali – che si sia generato, in questi primi anni di applicazione del CCI, alcun contenzioso in merito alla natura e forma del «recesso» del curatore di cui al comma 3 e, per la verità, nemmeno rispetto alle altre modalità di cessazione del rapporto previste dall'art. 189, ivi compresa la «risoluzione di diritto»

Il c. 3, terzo periodo dell'art. 189 prevede che «In caso di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo non è dovuta dal lavoratore la restituzione delle somme eventualmente ricevute, a titolo assistenziale o previdenziale, nel periodo di sospensione»

Relazione illustrativa all'art. 32, d.lgs. n. 163/2024

Si aggiunge un periodo che disciplina la sorte delle somme eventualmente ricevute dal lavoratore, a titolo previdenziale o assistenziale, nello stesso periodo di sospensione (come, ad esempio, in caso di assegni per malattia o maternità) se ad esso sia seguita appunto la cessazione del rapporto. A tutela del lavoratore, al quale non può essere imputata la durata del periodo di sospensione né, tantomeno, la mancata prosecuzione del rapporto, si prevede che non è dovuta la restituzione di tali importi

La riscrittura del comma 4 lascia sostanzialmente inalterata la previsione di una possibile proroga del periodo di quattro mesi di sospensione dei lavoratori se sussistono elementi concreti per l'autorizzazione all'esercizio dell'impresa o per il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo, anche se la disciplina viene opportunamente e razionalmente semplificata

**Un regime particolare riguarda il caso delle dimissioni rese dal lavoratore. Al riguardo, l'art. 189, c. 5, dispone che «Salvi i casi di ammissione ai trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito, 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'articolo 2119 del codice civile con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale»
(comma non modificato dal d.lgs. n. 136/2024)**

La norma consente quindi al lavoratore di rassegnare le dimissioni per giusta causa durante il periodo di sospensione del rapporto lavorativo in pendenza della liquidazione giudiziale (e prima che sia intervenuta la comunicazione del curatore in ordine al subentro ovvero al recesso), ottenendo il pagamento dell'indennità di mancato preavviso e l'accesso al trattamento Naspi. Come è ovvio, tuttavia, le dimissioni determineranno la cessazione del rapporto di lavoro, impedendo al lavoratore di giovare della tutela del posto di lavoro conseguente ad un eventuale trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda

Circolare INPS n. 21 del 10 febbraio 2023:
«si precisa che il termine di 68 giorni legislativamente previsto, a pena di decadenza, per la presentazione della domanda di NASpl decorre dalla data in cui il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e non dalla data della cessazione del rapporto di lavoro».
Medesima decorrenza per recesso del curatore e cessazione dopo 4 mesi di inerzia del curatore

**Circolare INPS n. 21 del 10 febbraio 2023:
quanto alla decorrenza della prestazione NASpl, si precisa che
nelle fattispecie di cui alla presente circolare la prestazione
decorre:**

- 1. dall'ottavo giorno successivo alla data delle dimissioni/recesso
del curatore/risoluzione di diritto (ora cessazione) del rapporto di
lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;**
- 2. dal primo giorno successivo alla data di presentazione della
domanda, nel caso in cui la medesima sia stata presentata
successivamente all'ottavo. GIORNO.**

**Circolare INPS n. 21 del 10 febbraio 2023:
si fa presente che l'assicurato, in sede di
presentazione della domanda di NASpl, dovrà
corredare la stessa con la relativa lettera di
dimissioni/licenziamento; sarà cura degli operatori
delle Strutture territoriali verificare, attraverso la
consultazione degli archivi del Registro delle
imprese, che l'azienda è in liquidazione giudiziale.**

Circolare INPS n. 46 del 17 maggio 2023:
tuttavia, ai sensi dell'articolo 189, comma 5, del CCII, le dimissioni del lavoratore rassegnate durante il periodo di sospensione non sono qualificate *ex lege* per giusta causa e non producono effetti retroattivi nei casi in cui il lavoratore sia beneficiario dei “trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito”. Al ricorrere di tali ipotesi, le dimissioni del lavoratore sono disciplinate dalle disposizioni recate dagli articoli 2118 e 2119 del codice civile.

Un intervento incisivo ad opera dell'art. 189, c. 6 e dell'art. 368, c. 1, 2 e 3 del d.lgs. n. 14/2019 ha riguardato anche la procedura di licenziamento collettivo ed il relativo sistema sanzionatorio, pure in questo caso prevedendo una disciplina speciale per la liquidazione giudiziale

Peraltro, stando al tenore letterale del c. 6 dell'art. 189 («Nel caso in cui intenda procedere a licenziamento collettivo ...»), lo svolgimento della procedura di cui agli artt. 4 e 24 della l. n. 223/1991 (ovviamente in presenza dei relativi requisiti numerici, temporali e spaziali) pare non un obbligo, ma una mera facoltà lasciata al curatore in alternativa al recesso e alla cessazione di cui al c. 3 dell'art. 189, modalità per porre termine al rapporto di lavoro certamente molto più semplici dal punto di vista operativo e gestionale, nonché economico (v. fine esonero contributivo ticket licenziamento e mancato accordo sindacale)

Tale soluzione interpretativa ha tuttavia ricevuto numerose critiche in ambito giuslavoristico ed è suscettibile di comportare alcuni profili problematici inerenti alla possibile violazione della direttiva 98/59/CE in materia di licenziamenti collettivi, con particolare riferimento all'elusione dell'informazione e consultazione con i rappresentanti dei lavoratori

In ogni caso, qualora il curatore decida di optare per il licenziamento collettivo, la procedura viene resa dalla specifica disciplina contenuta nell'art. 189 più semplice e rapida in caso di liquidazione giudiziale

Il c. 9 dell'art. 189 afferma che «Nei casi di cessazione dei rapporti ai sensi del presente articolo, il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è ammesso al passivo come credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale» (formulazione ex art. 32, d.lgs. n. 136/2024)

Circolare INPS n. 46 del 17 maggio 2023:
l'obbligo contributivo del c.d. ticket di licenziamento sussiste in tutte le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previste dall'articolo 189 del CCII, ossia nelle ipotesi di licenziamento, dimissioni per giusta causa del lavoratore e risoluzione di diritto (ora, dopo il d.lgs. n. 136/2024, cessazione) allo spirare del periodo di sospensione del rapporto di lavoro.

**Circolare INPS n. 46 del 17 maggio 2023:
resta fermo che l'obbligo contributivo
sussiste indipendentemente dalla
circostanza che il lavoratore abbia o meno
accesso alla prestazione NASpl.**

Operatori delle procedure osservano in relazione a procedure di licenziamento collettivo avviate nel corso degli ultimi mesi...

Venir meno dell'esonero contributivo previsto a favore delle procedure concorsuali dal 2018 al 2023, ora non più operativo

Casi di licenziamento collettivo, in cui la dichiarazione di eccedenza del personale ai sensi dell'art. 4, comma 9, legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale

Ticket moltiplicato per tre volte.

Uno specifico regime trova applicazione nell'ipotesi di esercizio, ai sensi dell'art. 211 CCI, dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale: quando è disposta o autorizzata la prosecuzione dell'esercizio dell'impresa i rapporti di lavoro subordinato in essere proseguono e resta salva la facoltà del curatore di procedere al licenziamento o di sospendere i rapporti (art. 189, c. 10 nella formulazione derivante dall'art. 32, d.lgs. n. 136/2024)

Il testo riformato della norma sembra, quindi, legittimare il curatore a sospendere i lavoratori (o una parte di essi) secondo le previsioni dell'art. 189 anche dopo aver proseguito l'esercizio dell'impresa, evento che quindi non determinerebbe di per sé il “definitivo” subentro nel rapporto di lavoro e l'applicazione di tutta la disciplina “ordinaria” del lavoro subordinato.

Viceversa, il curatore – ove decidesse di recedere dal rapporto di lavoro in costanza di esercizio dell'impresa – dovrebbe «procedere al licenziamento» sulla base della disciplina ordinariamente prevista per i rapporti di lavoro subordinato, non potendosi quindi avvalere delle norme speciali contemplate dai citati commi 3 e 6 dell'art. 189

L'art. 190 («Trattamento NASpl») dispone che «1. 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.

1-bis. I termini per la presentazione della domanda di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 22 del 2015 decorrono dalla comunicazione della cessazione da parte del curatore o delle dimissioni del lavoratore»

(comma 1-*bis* introdotto dall'art. 32, d.lgs. n. 136/2024)

Relazione illustrativa all'art. 32, d.lgs. n. 163/2024

L'intervento risolve un problema applicativo emerso dopo l'entrata in vigore del Codice chiarendo, a beneficio dei lavoratori e della efficienza dei procedimenti connessi alla domanda di trattamento NAspl, che i termini per la sua presentazione decorrono dall'unico momento in cui il singolo dipendente è messo nelle condizioni di formalizzare la richiesta, vale a dire dalla comunicazione della cessazione da parte del curatore o delle dimissioni del lavoratore

Per il resto, la norma appare sostanzialmente pleonastica: deve, al riguardo, essere ricordato che tale previsione è mutata in modo pressoché integrale nel suo contenuto rispetto alla formulazione originariamente inclusa nello schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri l'8 novembre 2018, che all'art. 190 contemplava fondamentalmente l'anticipazione del trattamento Naspi durante la fase di sospensione dei rapporti di lavoro nell'ambito della liquidazione giudiziale (Naspi-LG)

La NaspiLG è venuta meno in sede di approvazione definitiva del CCI e il legislatore delegato ha ritenuto preferibile tutelare il reddito dei lavoratori non già prevedendo la sostanziale anticipazione del trattamento Naspi durante la sospensione *ex lege* del rapporto, ma consentendo le dimissioni per giusta causa (con relativo diritto al trattamento Naspi) sin dal momento di apertura della liquidazione giudiziale, a fronte tuttavia della ovvia cessazione del rapporto di lavoro

**Gli artt. 189 e 190 se, da un lato, prevedono la
sospensione senza retribuzione e
contribuzione dei lavoratori, dall'altro,
agevolano (quasi inducono) i lavoratori stessi a
dimettersi per accedere alla Naspi ed ottenere
così un reddito**

L'effetto, per certi versi paradossale, che pare essersi realizzato in questi primi due anni di applicazione delle norme “giuslavoristiche” della liquidazione giudiziale è, quindi, quello di determinare una “fuga” repentina e subitanea dei lavoratori, in particolar modo quelli professionalmente più qualificati ovvero proprio quelli che sarebbero certamente più appetibili per l'eventuale acquirente dell'azienda in crisi, ma che allo stesso tempo sono quelli che più facilmente e rapidamente si collocano sul mercato e sono conseguentemente poco inclini a rimanere “sospesi”

Ciò determina, inevitabilmente, nel potenziale acquirente un minore interesse all'acquisizione dell'azienda una volta rimasta priva dei suoi lavoratori "fondamentali". pare tuttavia plausibile affermare che – in casi concreti noti a chi scrive – dalla perdita del patrimonio professionale costituito soprattutto dai lavoratori più qualificati possa derivare direttamente anche un depauperamento dell'appetibilità dell'azienda sul mercato e conseguentemente del valore di realizzo derivante dalla sua vendita poi messo a disposizione proprio dei creditori

Il curatore non recede dai rapporti di lavoro nella liquidazione giudiziale laddove sia possibile il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo (art. 189, comma 3, CCII)

**Profili teorici e vicende concrete dei
rapporti di lavoro nelle diverse procedure
regolate dal CCI**

**Cosa succede nella realtà e quali misure
praeter legem vengono spesso adottate
con l'avallo del Giudice delegato**

Come garantire l'appetibilità dell'azienda e, quindi, la sua cessione?

Il cessionario: «lo il ramo lo compro..., ma lo voglio pulito..., non voglio avere problemi dopo»

Il giudice delegato e il curatore: «Il diritto del lavoro pone lacci e laccioli alla circolazione dell'azienda»

Obiettivo: certezza di “tenuta” giuridica a complesse operazioni di salvataggio di aziende (o, più spesso, rami d’azienda) e della relativa occupazione, sia pure in misura parziale

In molti di questi delicati frangenti, prima si raggiunge il “punto di caduta” economico ed organizzativo e poi gli si costruisce attorno la “veste tecnico-giuridica” più idonea e, per quanto possibile, “solida”

In conformità a quanto previsto dalla legge delega n. 155/2017, la tutela dei lavoratori – pur nell’ambito di una gerarchia di interessi che tende ancora a privilegiare l’interesse primario dei creditori – ha finalmente ricevuto nel CCI una significativa e, in alcuni casi, rilevante attenzione

Anche in ragione di alcune sollecitazioni provenienti dalla direttiva UE 2019/1023, specifica considerazione per la salvaguardia, ove possibile ed entro certi limiti, dei posti di lavoro (e non solo dei crediti dei lavoratori) e per il coinvolgimento degli stessi lavoratori o delle loro rappresentanze nelle diverse fasi della gestione della crisi e dell'insolvenza

Cessari già nel 1967 individuava «un conflitto di interessi che certamente può verificarsi in sede fallimentare, ogni volta che il fallimento riguardi un'impresa alla quale siano addetti prestatori di lavoro subordinato. Il conflitto riguarda due esigenze: anzitutto quella di tutela degli interessi dei creditori ...

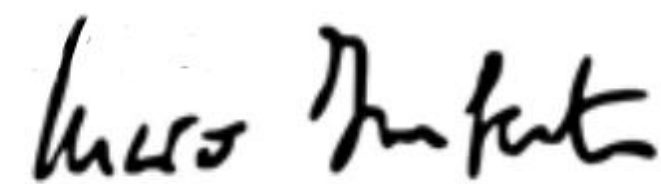
Contro questa esigenza sta l'altra, costituita dall'interesse di lavoratori di vedere prolungato, il più che sia possibile, il rapporto di lavoro».

Cessari

«individuare il criterio risolutore» di questo conflitto di interessi «equivale» a «dare una soluzione sistematica» al rapporto tra diritto fallimentare (*rectius*, oggi, diritto concorsuale) e diritto del lavoro, «due discipline dotate di forte individualità ed autonomia, e quindi pure forte separatezza, anche dal punto di vista accademico e culturale»

**Diritto fallimentare
(*rectius*: concorsuale)
e
Diritto del lavoro
riusciranno a parlarsi e capirsi?**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

A handwritten signature in black ink, reading "Lucio Imberti", enclosed within a white rectangular box.

lucio.imberti@unibg.it

