

LA GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

La cessazione dei rapporti di lavoro: aspetti procedurali alla luce delle novità previste dal Codice della Crisi di Impresa

Webinar, 18 settembre 2024

Avv. Paola Tradati - Gatti Pavesi Bianchi Ludovici

Indice

La cessazione dei rapporti di lavoro nella legge fallimentare (cenni)

La sorte dei rapporti di lavoro nel nuovo Codice: la sospensione automatica

La disciplina della cessazione del rapporto individuale di lavoro

Crisi d'impresa e licenziamenti collettivi

La cessazione dei rapporti di lavoro nelle altre procedure concorsuali

Nota preliminare



Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 93 del 4 settembre 2024, ha approvato, in esame definitivo, il decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive al Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14 (c.d. «correttivo *ter*»), il cui schema era già stato approvato dal Consiglio dei Ministri del 10 giugno 2024.



Nel corso dell'intervento, dunque, accanto alla disciplina attualmente vigente, verrà esaminato il **nuovo assetto della disciplina dei rapporti di lavoro** nel Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, così come risultante all'esito del c.d. «correttivo *ter*», che ha introdotto importanti modifiche.

La cessazione dei rapporti di lavoro nella legge fallimentare (cenni)

La disciplina dei rapporti di lavoro nella legge fallimentare (cenni)

- 1) Mancanza di una disciplina specifica sui rapporti di lavoro (la legislazione vigente all'epoca del R.D. 267/42 era imperniata sulla libera recedibilità del codice civile).
- 2) **Art. 2119 c.c.:** *«il fallimento non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto».* La norma mirava ad evitare che, in pendenza del fallimento, il curatore potesse recedere in tronco; ne derivava la necessaria applicazione dell'art. 2118 c.c. e dunque l'obbligo del preavviso.
- 3) **Applicabilità dell'art. 72 l. fall.,** relativo agli effetti del fallimento sui rapporti pendenti: *«Se un contratto è ancora inesequito o non compiutamente eseguito da entrambe le parti quando, nei confronti di una di esse, è dichiarato il fallimento, l'esecuzione del contratto [...] rimane sospesa fino a quando il curatore, con l'autorizzazione del comitato dei creditori, dichiara di subentrare nel contratto in luogo del fallito, assumendo tutti i relativi obblighi, ovvero di sciogliersi dal medesimo».*

La disciplina dei rapporti di lavoro nella legge fallimentare (cenni)

Pertanto:



- i. In base all'art. 72 l. fall. i rapporti di lavoro rimanevano sospesi fino alla decisione del curatore di subentrare nel contratto di lavoro oppure di recedere.
- ii. In assenza di una disciplina *ad hoc*, ove il curatore intendesse sciogliersi dal rapporto di lavoro, avrebbe dovuto farlo nel rispetto delle norme generali limitative dei licenziamenti individuali e collettivi, non essendo sottratto ai vincoli propri dell'ordinamento lavoristico.
- iii. Quindi, la disciplina del recesso seguiva le regole (sopravvenute rispetto alla legge fallimentari) del diritto del lavoro in termini di **giustificatezza e requisiti formali e sostanziali**.

La disciplina dei rapporti di lavoro nella legge fallimentare (cenni)

- iv. A differenza del c.c.i.i., la l. fall., che non disciplinava in modo specifico la sorte del rapporto di lavoro, **non prevedeva un termine massimo entro il quale il curatore avrebbe dovuto comunicare il licenziamento o il subentro nel contratto di lavoro;**
- v. l'art. 72 c. 2 l. fall. però attribuiva al contraente la possibilità di mettere in mora il curatore (**actio interrogatoria**): dunque il lavoratore poteva chiedere al giudice delegato di assegnare al curatore medesimo un termine non superiore a 60 gg., decorso il quale il contratto si intendeva sciolto.



Secondo la giurisprudenza, sotto la vigenza della l. fall., **l'inerzia colpevole del curatore**, oltre il termine assegnato dal giudice su istanza del lavoratore, avrebbe potuto determinarne la **responsabilità risarcitoria** (ex multis Cass. n. 13693 del 30.5.2018: *“non può escludersi, infine, laddove il tempo sia oltremodo prolungato per inerzia o negligenza della curatela, o comunque per un uso distorto o colpevole della facoltà riconosciuta, che possa essere fatta valere una responsabilità risarcitoria di diritto comune da parte dei danneggiati, ove ne ricorrano i presupposti”*).

La sorte dei rapporti di lavoro nel nuovo Codice: la sospensione automatica

La sospensione dei rapporti di lavoro

Art 189, comma 1 c.c.i.i.: «[...] 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, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero il recesso».



Il c.c.i.i. introduce espressamente la **regola della sospensione del rapporto di lavoro**, già prevista dall'art. 72 l. fall. in termini generali per i rapporti pendenti; come si dirà in seguito, la sospensione del rapporto dura al massimo 4 mesi (prorogabili dal G.D. di altri 8 mesi), oltre i quali il rapporto, per ciò solo, cessa.

La sospensione è funzionale a **consentire alla curatela di decidere se avvalersi del contratto pendente**, subentrando nel contratto (il subentro del curatore nei rapporti di lavoro subordinato sospesi decorre dalla comunicazione dal medesimo effettuata ai lavoratori) o **recedere** con effetti dall'apertura della liquidazione giudiziale.

La proroga della sospensione

Art. 189 c. 4 c.c.i.i.

«Il curatore o il direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro del luogo ove è stata aperta la liquidazione giudiziale, qualora ritengano sussistenti possibilità di ripresa o trasferimento a terzi dell'azienda o di un suo ramo, possono chiedere al giudice delegato, con istanza da depositarsi presso la cancelleria del tribunale, a pena di inammissibilità, almeno quindici giorni prima della scadenza del termine di cui al comma 3, una proroga del medesimo termine. Analoga istanza può in ogni caso essere presentata, personalmente o a mezzo di difensore munito di procura dallo stesso autenticata, anche dai singoli lavoratori, ma in tal caso la proroga ha effetto solo nei confronti dei lavoratori istanti [...]».



Dunque, il curatore o il direttore dell'ITL competente possono chiedere al G.D. una proroga del termine di sospensione. La richiesta è subordinata alla sussistenza di prospettive di continuazione dell'attività anche in base alla possibilità di ripresa o trasferimento a terzi dell'azienda o di un suo ramo, che devono essere valutate dal G.D. per la determinazione del periodo di proroga, di durata non superiore a 8 mesi.

La proroga della sospensione



Inoltre:

- i. l'istanza deve essere proposta **entro 15 giorni dalla scadenza del primo termine** di sospensione (i.e. 4 mesi dalla sentenza dichiarativa della liquidazione giudiziale);
- ii. l'istanza di proroga può provenire **anche dai lavoratori** (personalmente o a mezzo di difensore munito di procura dallo stesso autenticata, contenente, a pena di inammissibilità, l'elezione di domicilio o l'indirizzo PEC ove ricevere le comunicazioni);
- iii. **ha effetto solo verso i lavoratori richiedenti**, mentre per gli altri il rapporto cessa con il decorso dei 4 mesi, salvo che il curatore non abbia già intimato il recesso;
- iv. il rapporto di lavoro **cessa anche in caso di rigetto dell'istanza da parte del G.D.** (la disposizione non specifica se si possa impugnare il rigetto. Può ritenersi applicabile l'art. 124 c.c.i.i. che, in generale, prevede il reclamo al Tribunale avverso i provvedimenti del giudice delegato).

Sospensione e relativa proroga: le previsioni del «correttivo ter»



Le modifiche apportate dall'ultimo correttivo al c.c.i.i. **non hanno avuto un'incidenza significativa sulla sospensione** del rapporto di lavoro, che rimane la medesima.



Invece, muta profondamente la disciplina della proroga del termine di sospensione: *«Il curatore può chiedere al giudice delegato la proroga del termine di cui al comma 3, se sussistono elementi concreti per l'autorizzazione all'esercizio dell'impresa o per il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo. Analoga istanza può in ogni caso essere presentata, personalmente o a mezzo di difensore munito di procura dallo stesso autenticata, anche dai singoli lavoratori; l'istanza del lavoratore deve contenere l'elezione di domicilio o l'indicazione di un indirizzo di posta elettronica certificata ove ricevere le comunicazioni. Il giudice delegato può assegnare al curatore un termine non superiore a otto mesi per assumere le proprie determinazioni. Il termine così concesso decorre dalla data di deposito del provvedimento del giudice delegato, che è immediatamente comunicato al curatore e agli eventuali altri istanti. Qualora nel termine così prorogato il curatore non procede al subentro o al recesso, si applica il comma 3, secondo e terzo periodo»* (Art. 189 c. 4 c.c.i.i. post «correttivo ter»)

Sospensione e relativa proroga: le previsioni del «correttivo *ter*»



Le novità più significative, dunque, sono le seguenti:

- ❖ il direttore dell'ITL non è più legittimato a proporre l'istanza di proroga;
- ❖ tra i presupposti non si annovera più la «*possibilità di ripresa*» dell'azienda, bensì la sussistenza di «*elementi concreti per l'autorizzazione all'esercizio dell'impresa*» da parte del curatore (oltre al trasferimento d'azienda, che permane);
- ❖ non è più previsto il termine di **15 giorni** prima della scadenza del termine di sospensione a pena di inammissibilità dell'istanza;
- ❖ in caso di istanza di proroga presentata dai lavoratori, essa non avrà effetto solo per gli istanti, come era indicato nella vecchia formulazione dell'articolo 189, ma per tutti i lavoratori dell'azienda interessata.

La disciplina della cessazione del rapporto individuale di lavoro

Crisi d'impresa e giusta causa

Art. 189, comma 1 c.c.i.i. – Testo attualmente vigente

«L'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento»

Art. 2119, comma 2 c.c. – Testo modificato dal d.lgs. 14/2019

«[...] Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza»

Coerentemente con l'intento del legislatore di disciplinare organicamente gli effetti della crisi d'impresa nel nuovo c.c.i.i., la disposizione del vecchio testo dell'art. 2119, comma 2, c.c.- ai sensi del quale il fallimento dell'imprenditore non costituiva «*giusta causa di risoluzione del contratto*» - viene trasfusa nell'art. 189 c.c.i.i., cui ora il codice civile rinvia espressamente.



Crisi d'impresa e giusta causa: le previsioni del «correttivo *ter*»

Art. 189, comma 1 c.c.i.i. *pre* «correttivo *ter*»



«L'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento [...]»

Art. 189, comma 1 c.c.i.i. *post* «correttivo *ter*»

~~«L'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento [...]»~~

- ❖ La modifica **non ha ricadute sul piano pratico**: la disciplina dei rapporti di lavoro in essere alla data della sentenza tipizzato dalla norma esclude comunque che gli stessi possano essere risolti per il solo fatto che sia dichiarata l'apertura la liquidazione giudiziale;
- ❖ il **solo effetto** è costituito infatti dalla **sospensione** di tali rapporti, come chiarito nella medesima norma;
- ❖ probabilmente l'intento del legislatore delegato è quello di eliminare una ridondanza, specie alla luce del nuovo testo dell'art 2119, comma 2 c.c.

Le quattro ipotesi di cessazione del rapporto individuale di lavoro

Oltre alla peculiare disciplina relativa ai licenziamenti collettivi (della quale di dirà *infra*), l'art. 189 c.c.i.i. disciplina **quattro ipotesi** di cessazione del rapporto individuale di lavoro, di seguito esaminati sia nel testo attualmente vigente sia in quello risultante all'esito del «correttivo *ter*»:

- 1) il recesso **durante il periodo di sospensione** (l'attuale «**recesso senza indugio**»);
- 2) la cessazione del rapporto **al termine del periodo di sospensione** (l'attuale «**risoluzione di diritto**»);
- 3) le **dimissioni**;
- 4) il licenziamento intimato in caso di **continuazione dell'attività**.

Il recesso durante il periodo di sospensione



Articolo 189 c.c.i.i., commi 1-3 – Testo attualmente vigente

«[...] 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**, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, **ovvero il recesso**.

Il recesso del curatore dai rapporti di lavoro subordinato sospesi ai sensi del comma 1 ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale [...]

*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**. Il curatore comunica la risoluzione per iscritto»*

Il recesso durante il periodo di sospensione

Nel testo attualmente vigente, la prima ipotesi è quella del c.d. recesso senza indugio, in relazione al quale sono previsti tre presupposti.

- i) **Presupposto temporale:** entro la scadenza del termine di quattro mesi dalla data della sentenza o dell'ulteriore termine assegnato dal G.D. in caso di proroga della sospensione (*i.e.* assenza di un tempestivo subingresso da parte del curatore nei rapporti di lavoro)
- ii) **Presupposto formale:** autorizzazione del G.D. e «sentito» il comitato dei creditori
- iii) **(Triplice) presupposto sostanziale alternativo:** (a) impossibilità di un trasferimento dell'attività o di un suo ramo; (b) assenza di prospettive per la continuazione dell'attività, (c) ricorrenza di «*manifeste ragioni economiche inerenti l'assetto dell'organizzazione del lavoro*»



Si noti, inoltre, che la norma richiede espressamente la forma scritta e ne stabilisce la retroattività nella misura in cui prevede che, in ogni caso, il recesso produca effetto dalla data di apertura della procedura e non dal momento del ricevimento della comunicazione da parte del lavoratore.

(a) impossibilità di un trasferimento

Il requisito sostanziale include tre differenti ipotesi e la prima si riferisce all'impossibilità di un trasferimento, in tutto o in parte, del compendio aziendale.

A tal riguardo giova ricordare quanto disposto dall'art. 241 co. 1 c.c.i.i.: *«La liquidazione dei singoli beni ai sensi delle disposizioni del presente capo è disposta quando risulta prevedibile che la vendita dell'intero complesso aziendale, di suoi rami, di beni o rapporti giuridici individuabili in blocco non consenta una maggiore soddisfazione dei creditori»*.



Da una lettura congiunta delle due disposizioni risulta dunque che il trasferimento o di un singolo ramo non deve essere soltanto **«possibile»** bensì anche quando, sulla base di una valutazione prognostica, **«conveniente»** per il ceto creditorio.

(b) impossibilità di prosecuzione dell'attività

Quanto al requisito **dell'impossibilità di continuazione dell'attività**, la norma si riferisce a casi in cui, per ragioni obiettive, risulta preclusa la prosecuzione dell'esercizio dell'attività. La continuazione è in ogni caso subordinata all'assenza di un pregiudizio per i creditori, come chiarito dall'art. 211, co. 2 c.c.i.i. («*purché la prosecuzione non arrechi pregiudizio ai creditori*»)



In dottrina, ad esempio, si è ipotizzato che rientrino in questa ipotesi l'impossibilità di recuperare i rapporti strategici con fornitori e clienti ovvero l'estinzione di titoli abilitativi o concessioni per l'esercizio di una certa attività.

(c) sussistenza di «*manifeste ragioni economiche inerenti l'assetto dell'organizzazione del lavoro*»

L'ultimo presupposto sostanziale che potrebbe giustificare l'ipotesi di recesso in esame è quello della sussistenza di «*manifeste ragioni economiche inerenti l'assetto dell'organizzazione del lavoro*»



Come attentamente osservato in dottrina, tale previsione rievoca la definizione di giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, legge 604/1966 tanto da parlare, a tal riguardo, di un «*giustificato motivo oggettivo rinforzato*»

Il recesso durante il periodo di sospensione

Elemento caratterizzante è l'espressione «senza indugio», rispetto alla quale si osserva che:

- i) emerge una evidente differenza rispetto alla disciplina del recesso datoriale *in bonis*, nell'ambito della quale in nessun caso esiste un dovere del datore di procedere al licenziamento «senza indugio»
- ii) il riferimento è al rispetto del requisito temporale sopra descritto, oltre il quale scatta la diversa ipotesi di risoluzione di diritto (di cui si dirà *infra*)
- iii) secondo una parte della dottrina, in caso di recesso intempestivo da parte del curatore potrebbe configurarsi un'ipotesi di responsabilità in capo a quest'ultimo



Poiché il requisito temporale è funzionale alla valutazione, ricerca e verifica in merito alla possibile continuazione e/o al trasferimento dell'azienda, è evidente che un profilo di responsabilità in tanto potrà configurarsi in quanto ci si trovi dinanzi ad una totale inerzia da parte del curatore.

Il recesso durante il periodo di sospensione

Ulteriore elemento che contraddistingue la fattispecie in esame è quello terminologico: il comma 3 dell'art. 189 c.c.i.i. parla infatti di «recesso» e, soprattutto manca un richiamo all'applicazione della speciale disciplina giuslavoristica.

Al contrario, il nono comma della disposizione (relativo all'ipotesi di continuazione dell'attività d'impresa, cfr. *infra*) - così come modificato dal decreto correttivo n. 147/2020 - parla ex professo di licenziamento, prevedendo che: «*Durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale da parte del curatore i rapporti di lavoro subordinato in essere proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderli o procedere al licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica vigente*».



Dunque:

- i) il terzo comma dell'art. 189 c.c.i.i. parla di «recesso» e non richiama la disciplina lavoristica
- ii) il nono comma usa l'espressione «licenziamento», subordinando lo stesso al rispetto dei requisiti, formali e sostanziali, della disciplina giuslavoristica

Il recesso durante il periodo di sospensione



Qual è, dunque, la natura del c.d. recesso senza indugio? La disciplina limitativa dei licenziamenti è applicabile o meno?

Sul punto, alla luce del testo attualmente vigente, si erano sviluppate diverse opzioni interpretative:

- i) per una prima tesi, si tratterebbe di una vera e propria deroga al principio di giustificazione e motivazione del licenziamento, configurandosi alla stregua di un licenziamento *ad nutum*. Tale tesi si fonda principalmente sulla relazione illustrativa allo schema di decreto correttivo (poi divenuto d.lg. 147/2020) ove si afferma che «*i commi da 1 a 4 dell'articolo in esame disciplinano una speciale forma di scioglimento del rapporto di lavoro*»;
- ii) per una seconda opinione, sarebbe *tout court* applicabile la disciplina del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, trattandosi di un g.m.o. «precostituito per legge»;
- iii) non manca, infine, la posizione mediana di chi ritiene che ci si trovi di fronte ad una nuova ipotesi sui generis di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. In particolare, per tale ultima tesi questa ipotesi si distinguerebbe dal g.m.o. «classico» in quanto, proprio alla luce dello stato di decozione, il curatore sarebbe in ogni caso dispensato dall'onere di repêchage.

Il recesso durante il periodo di sospensione

Manca, dunque, una univoca interpretazione sulla natura del recesso ai sensi dell'art. 189, comma 3 c.c.i.i. e, conseguentemente, sull'assoggettabilità o meno dello stesso all'ordinaria disciplina giuslavoristica.



Da un lato, si può osservare che l'unico dato certo è che la legittimità di tale recesso è subordinata al verificarsi di una fattispecie complessa, comprensiva dei tre requisiti sopra esaminati: è quindi difficile parlare di un vero e proprio recesso *ad nutum*.



Dall'altro, è pur vero, ad esempio, che l'assoggettamento *tout court* alla disciplina del licenziamento per g.m.o. potrebbe condurre ad **esiti discutibili** (come ad esempio l'estensione dell'onere di repêchage).

Il recesso durante il periodo di sospensione: le previsioni del «correttivo ter»

Art. 189, commi 1-3 c.c.i.i. *pre* «correttivo ter»

«[...] 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, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero il recesso.

Il recesso del curatore dai rapporti di lavoro subordinato sospesi ai sensi del comma 1 ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale [...]

~~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. Il curatore comunica la risoluzione per iscritto»~~



Art. 189, commi 1-3 c.c.i.i. *post* «correttivo ter»

«[...] 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.

Il recesso del curatore dai rapporti di lavoro subordinato sospesi ai sensi del comma 1 ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale [...]

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.

Il recesso durante il periodo di sospensione: le previsioni del «correttivo *ter*»

Alla luce delle previsioni dello schema del c.d. «correttivo *ter*», dunque:

- i) viene inserito l'aggettivo “*previa*” (anziché «*con*») all'autorizzazione che deve essere rilasciata al curatore;
- ii) viene **eliminato** il riferimento alla necessità per il curatore di procedere «**senza indugio**»



Una delle modifiche più rilevanti consiste, inoltre, nel **mutamento del presupposto sostanziale** per l'esercizio del recesso durante la sospensione:

- ❖ in luogo dell'originario «*qualora non sia possibile*» la continuazione dell'attività, lo schema di decreto parla di mancata disposizione o autorizzazione alla prosecuzione dell'esercizio dell'impresa: in altre parole, dunque, **non è più lasciata al curatore una valutazione circa la (im)possibilità di continuazione dell'impresa quale presupposto per il recesso;**
- ❖ rimane dunque possibile una valutazione da parte del curatore ma solo in merito alla **possibilità del trasferimento dell'azienda o di un suo ramo;**
- ❖ viene del tutto **eliminata l'ipotesi relativa alla sussistenza di «*manifeste ragioni economiche inerenti l'assetto dell'organizzazione del lavoro*».**

La cessazione al termine del periodo di sospensione

Art. 189, comma 3, secondo periodo c.c.i.i. – Testo attualmente vigente

*«In ogni caso, salvo quanto disposto dal comma 4, 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 che non siano già cessati **si intendono risolti di diritto** con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, salvo quanto previsto dai commi 4 e 6»*



La seconda ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro disciplinata dal c.c.i.i. fa riferimento al caso di **inerzia del curatore** per l'intero periodo di sospensione (*i.e.* 4 mesi, eventualmente prorogato).

Si tratta di una previsione che risponde ad un'**esigenza di certezza giuridica**, anche allo scopo di superare la particolare previsione della *actio interrogatoria* prevista nella legge fallimentare che attribuiva ai lavoratori il compito di sollecitare il curatore.

La cessazione al termine del periodo di sospensione

A fronte di questa particolare previsione, non sono mancate **critiche** da parte di chi ne ha censurato l'incompatibilità con i principi di giustificatazza e tipicità degli atti di recesso. Critiche che, tuttavia, risultano essere superabili se si considera che:

- i) lo stato di insolvenza è ormai **inevitabile**, giustificando l'introduzione di modalità estintive del rapporto di lavoro che deviano rispetto alla disciplina ordinaria lavoristica, nel pieno rispetto, peraltro, dell'art. 24 della Carta sociale europea;
- ii) il lavoratore, pur avendo un'aspettativa al subentro del rapporto, è pur sempre **consapevole dell'avvenuta apertura della procedura** di liquidazione giudiziale



Pur a fronte di interpretazioni contrastanti, sembra prevalente quella che, in questo caso, giunge a ritenere non applicabile la disciplina limitativa dei licenziamenti.

La previsione, inoltre, ha un campo di applicazione **residuale** alle luce della «salvezza» delle previsioni di cui al comma 6 della medesima disposizione, ovvero **con salvezza della disciplina dei licenziamenti collettivi.**

La cessazione al termine del periodo di sospensione: le previsioni del «correttivo ter»

Art. 189, comma 3 c.c.i.i. *pre* «correttivo ter»

«[...] In ogni caso, salvo quanto disposto dal comma 4, 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 che non siano già cessati si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, salvo quanto previsto dai commi 4 e 6.»~~



Art. 189, comma 3 c.c.i.i. *post* «correttivo ter»

«[...] In ogni caso, salvo quanto disposto dal comma 4, 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, salvo quanto previsto dal comma 4. 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»**

La cessazione al termine del periodo di sospensione: le previsioni del «correttivo *ter*»

Alla luce delle nuove previsioni dello schema del «correttivo *ter*», dunque:

- i) **scompare** il riferimento all'espressione «*risoluzione di diritto*», parlandosi più in generale di una **cessazione dei rapporti di lavoro**;
- ii) si prevede espressamente che i lavoratori non sono tenuti a restituire le somme che abbiano eventualmente ricevuto nel periodo di sospensione a titolo previdenziale o assistenziale;
- iii) come nell'ipotesi di recesso nelle more della sospensione, anche **in questo caso non muta la decorrenza della cessazione**, che produce effetto dalla data di apertura della procedura di liquidazione giudiziale.

La cessazione al termine del periodo di sospensione: le previsioni del «correttivo *ter*»

E ancora, viene eliminata la deroga di cui al comma 6, cioè quella che riguarda i licenziamenti collettivi, dei quali la nuova previsione non fa salva la relativa disciplina. In altre parole, dunque, sembra possibile l'applicazione della risoluzione di diritto anche in caso di licenziamento collettivo, cioè nel caso in cui l'impresa rientri nelle condizioni di cui al primo periodo del comma 6 (cfr. *infra*).

 Tale previsione fa inevitabilmente sorgere dei **dubbi sulla compatibilità di una eventuale esclusione dalla procedura con il diritto dell'Unione Europea** in materia di licenziamenti collettivi che non pare consentire deroghe al coinvolgimento sindacale neanche nell'ipotesi di procedure concorsuali. La **nozione eurounitaria di licenziamento collettivo**, inoltre, comprende non solo i licenziamenti, bensì **qualsiasi cessazione del rapporto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso** (cfr. *ex multis* Sent. CGUE dell'11 novembre 2015, causa C-422/14, ove si afferma che “*tale nozione deve essere interpretata nel senso che comprende qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso*” (punto 48).

Le dimissioni



Art. 189, comma 5 c.c.i.i.

«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».

Le dimissioni

L'originaria formulazione del comma 5 qualificava le dimissioni come intimate per giusta causa soltanto se rassegnate dopo il periodo di quattro mesi (i.e. solo ove fosse stata disposta la proroga).

Il d.lgs. 147/2020 (decreto correttivo) emenda la versione originale:

- i) da un lato, ha **esteso la presunzione (*iuris et de iure*) della giusta causa di dimissioni a tutte quelle rassegnate sin dalla data della sentenza che dichiara l'apertura della liquidazione giudiziale;**
- ii) dall'altro lato, però, ha **escluso la presunzione di giusta causa nel caso in cui il lavoratore dimissionario sia stato ammesso a fruire, durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro, di prestazioni pubbliche di sostegno del reddito, quali, in particolare, i trattamenti di integrazione salariale, ordinaria o straordinaria, corrisposti dall'INPS o dai fondi di solidarietà**



Si noti che lo schema del c.d. decreto «correttivo *ter*» **non apporta alcuna modifica** alla disciplina delle dimissioni, già emendata nel 2020.

La cessazione dei rapporti di lavoro in caso di continuazione dell'attività

Art. 189, comma 9 c.c.i.i. - Testo attualmente vigente: «*Durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale da parte del curatore i rapporti di lavoro subordinato in essere proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderli o procedere al licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica vigente. In caso di sospensione si applicano i commi da 2 a 6 e 8 in quanto compatibili*».



In caso di continuazione dell'attività di impresa da parte del curatore nel corso della procedura (su autorizzazione del Tribunale o, successivamente, del Giudice Delegato), i rapporti di lavoro proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderli o procedere al licenziamento «*ai sensi della disciplina lavoristica vigente*».

Si inverte il rapporto regola-eccezione: non c'è automatica sospensione del rapporto, che prosegue:

- ❖ il curatore può però optare per la **sospensione**, con applicazione dei commi da 2 a 6 e 8 in quanto compatibili;
- ❖ il curatore può optare per lo **scioglimento** del rapporto e, in tal caso, la norma richiama *tout court* la disciplina del licenziamento.

La cessazione dei rapporti di lavoro in caso di continuazione dell'attività: le previsioni del «correttivo *ter*»

Art. 189, comma 9 c.c.i.i. *pre* «correttivo *ter*»

«Durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale da parte del curatore i rapporti di lavoro subordinato in essere proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderli o procedere al licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica vigente. In caso di sospensione si applicano i commi da 2 a 6 e 8 in quanto compatibili».



Art. 189, nuovo comma 10 c.c.i.i. *post* «correttivo *ter*»

«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. In caso di sospensione si applicano le disposizioni del presente articolo».

La cessazione dei rapporti di lavoro in caso di continuazione dell'attività: le previsioni del «correttivo *ter*»



In base alle previsioni dello schema del c.d. «correttivo *ter*»:

- ❖ viene meno il riferimento alla «disciplina lavoristica vigente» in materia di licenziamento;
- ❖ la norma specifica che solo in caso di sospensione si applicano le disposizioni dello stesso art. 189 c.c.i.i. Pertanto, nonostante la soppressione del rinvio alla disciplina lavoristica, può comunque ritenersi che il licenziamento intimato nel corso della prosecuzione dell'attività d'impresa debba rispettare le regole generali e non quelle speciali previste dal c.c.i.i.

Il *ticket* di licenziamento



Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 189 c.c.i.i. è dovuto il c.d. ticket di licenziamento ai sensi dell'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92?

- ❖ La **Circolare INPS n. 46/2023** ha recentemente chiarito che **«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 allo spirare del periodo di sospensione del rapporto di lavoro»**.
- ❖ Coerentemente, peraltro, il comma 8 dell'art. 189 c.c.i.i. stabilisce che **«nei casi di cessazione dei rapporti secondo le previsioni 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»** Nel rispetto della *par condicio creditorum*, infatti, il curatore non può procedere al pagamento del contributo ma dovrà provvedere alla relativa segnalazione in sede di invio dei flussi Uniemens in base alle specifiche indicazioni contenute nella Circolare n. 46/2023.

La trasmissione dell'elenco dei lavoratori all'ITL

Ai sensi del comma 2 dell'art. 189 c.c.i.i. nel testo attualmente vigente è previsto che, **sia in caso di subentro, sia in caso di recesso** *«Il curatore trasmette all'Ispettorato territoriale del lavoro del luogo ove è stata aperta la liquidazione giudiziale, entro trenta giorni dalla nomina, l'elenco dei dipendenti dell'impresa in forza al momento dell'apertura della liquidazione giudiziale stessa. Su istanza del curatore il termine può essere prorogato dal giudice delegato di ulteriori trenta giorni, quando l'impresa occupa più di cinquanta dipendenti.»*

Sin dall'entrata in vigore sono stati sollevati **dubbi sull'utilità pratica** di tale adempimento, che non sembra rappresentare una significativa tutela nell'ambito dei rapporti di lavoro.

Coerentemente con tale approccio, lo schema del c.d. «correttivo *ter*» **elimina del tutto tale previsione**, snellendo la procedura.

Crisi d'impresa e licenziamenti collettivi

I licenziamenti collettivi nel c.c.i.i.

Nel regime attualmente vigente, il recesso durante il periodo di sospensione e la cessazione *ex lege* al termine di tale periodo costituiscono ipotesi residuali, applicandosi solo quando il curatore non ritenga di procedere all'avvio di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi dell'**art. 189 c. 6 c.c.i.i.** Ciò emerge in particolare dall'**art. 189 c. 3** ultimo periodo, che fa salvo quanto previsto proprio dal sesto comma.



L'art. 189 c. 6 detta una disciplina speciale del licenziamento collettivo, con deviazioni procedurali rispetto alla l. 223/1991.

La norma, da un lato, rinvia ai presupposti della l. 223/1991, artt. 4 e 24 c. 1 (impresa con più di 15 dipendenti, almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 gg., ecc.), dall'altro, introduce un nuovo procedimento semplificato, in deroga alla legge 223/1991.

Il procedimento semplificato in deroga alla l. 223/91

Disciplina più rapida, che garantisce comunque l'esame congiunto con più interlocutori. Già in passato la giurisprudenza, sia a livello nazionale sia a livello europeo, ha affermato che la procedura di consultazione sindacale debba essere esperita, conformemente alla direttiva 98/59/CE, anche laddove il licenziamento collettivo abbia la sua genesi in un provvedimento giudiziale, quale è il caso di fallimento / liquidazione giudiziale.



Corte di Giustizia del 7 settembre 2006, C-187/05 e C-190/05: “in ogni caso di licenziamento collettivo conseguente alla cessazione delle attività di uno stabilimento, anche quando questo risultava da una decisione giudiziaria, il datore di lavoro aveva l'obbligo di informare e di consultare i lavoratori” (punto 33).

La Riforma ha tuttavia previsto una procedura sindacale **semplificata**, rispetto a quella ordinaria di cui alla legge n. 223/1991, tendenzialmente **monofasica** (perché coinvolge fin dall'inizio l'Ispettorato del Lavoro, e concentra in un unico momento le due fasi “sindacale” e “amministrativa” della procedura sindacale “ordinaria”) e molto **più breve** (10 giorni, prorogabili di altri 10 giorni).

Il procedimento semplificato in deroga alla l. 223/91

Ai sensi dell'art. 189 c. 6 lett. a) c.c.i.i., il curatore deve dare **comunicazione** scritta preventiva a:

- ❖ r.s.a./r.s.u. (in mancanza delle predette rappresentanze, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale);
- ❖ *contestualmente* all'ITL del luogo ove i lavoratori prestano prevalentemente la loro attività;
- ❖ all'ITL del luogo ove è aperta la procedura di liquidazione giudiziale.

Si comprimono quindi le due fasi – sindacale a amministrativa – distinte nella disciplina generale.

Contenuto della comunicazione sindacale



- ❖ motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- ❖ motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo;
- ❖ numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente nonché del
- ❖ personale abitualmente impiegato;
- ❖ tempi di attuazione del programma di riduzione del personale;
- ❖ eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale.

Il procedimento semplificato: l'eventuale esame congiunto

Entro 7 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui alla lettera a), le r.s.a. o le r.s.u. e le rispettive associazioni formulano per iscritto al curatore istanza per **esame congiunto**

L'esame congiunto può essere convocato anche dall'ITL, a meno che l'avvio della procedura di licenziamento collettivo sia stato determinato dalla cessazione dell'attività dell'azienda o di un suo ramo;

Ai sensi dell'art. 189 c. 6 lett. d), l'esame congiunto, cui può partecipare il direttore dell'ITL o funzionario da questi delegato, ha lo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro;

in base alla lett. f), la consultazione si intende esaurita decorsi **10 giorni** dal suo inizio, salvo che il giudice delegato per "giusti motivi" ne autorizzi la proroga per un termine comunque non superiore a 10 giorni.

! *Criticità:* difficile immaginare il raggiungimento di un accordo in soli 10/20 gg. (termini decisamente più brevi rispetto alla procedura ordinaria ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991).

Il procedimento semplificato in deroga alla l. 223/91

Qualora nel predetto termine di 7 giorni non sia pervenuta alcuna istanza di esame congiunto o lo stesso, nei casi in cui è previsto, non sia stato fissato dall'ITL in data compresa entro i 40 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui alla lettera a), la procedura si intende esaurita.

Esaurita la procedura, il curatore procede ai licenziamenti ai sensi dell'art. 4 c. 9 l. 223/91.

Il c.c.i.i. non introduce alcuna deroga quanto al contenuto dell'accordo eventualmente raggiunto e ai criteri di scelta, qualora non si proceda al licenziamento di tutto il personale.



Trovano quindi applicazione le regole di cui all'art. 5 l. 223/91 e, quanto alle tutele, la disciplina generale.

I licenziamenti collettivi nel c.c.i.i.: le previsioni del «correttivo *ter*»

Nello schema di decreto correttivo approvato dal Consiglio dei Ministri, **non cambia la procedura in materia di licenziamenti collettivi** prevista dal comma 6 dell'art. 189.



Viene però inserito un nuovo comma all'art. 189 (il nuovo comma 7), che prevede l'inapplicabilità, per i licenziamenti collettivi nell'ambito della liquidazione giudiziale, della disciplina prevista dall'art. 1, commi da 224 e 238, della l. n. 234/2021 (la c.d. *disciplina anti-delocalizzazione*, ordinariamente applicabile ai datori di lavoro che nell'anno precedente abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti).

Licenziamento collettivo e dirigenti

La procedura sopra descritta trova applicazione anche ai dirigenti, nel rispetto di quanto affermato dalla CGUE: l'Art. 189 al comma 6 lett. e) c.c.i.i. stabilisce infatti che: «la procedura disciplinata dal presente comma si applica, ricorrendo le condizioni di cui all'articolo 24, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, anche quando si intenda procedere al licenziamento di uno o più **dirigenti**, in tal caso svolgendosi l'esame congiunto in apposito incontro».



Si ritiene che l'espresso richiamo alla categoria dei dirigenti solo in relazione al licenziamento collettivo non debba indurre ad affermare che l'intera disciplina dell'art. 189 c.c.i.i. non trovi applicazione, avendo la norma portata generale. Il riferimento vale soltanto a specificare che l'esame congiunto si svolgerà "in apposito incontro".

Si noti, inoltre, che la disciplina non è stata modificata dal «correttivo ter».

La cessazione dei rapporti di lavoro nelle altre procedure concorsuali

Il concordato preventivo (cenni)



Art. 94 c. 1 c.c.i.i.: «[...] 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, proseguono anche durante il concordato. Sono inefficaci eventuali patti contrari. Il debitore può chiedere, con autonoma istanza, l'autorizzazione alla sospensione o allo scioglimento di uno o più contratti, se la prosecuzione non è coerente con le previsioni del piano né funzionale alla sua esecuzione».

- ❖ I rapporti di lavoro rientrano nell'ambito dei suddetti contratti in corso di esecuzione, che proseguono durante il concordato.
- ❖ Il **comma 13** prevede, però, che le disposizioni del medesimo articolo, con particolare riferimento alla sospensione o allo scioglimento del contratto, non si applicano ai rapporti di lavoro subordinato.
- ❖ In definitiva, il rapporto di lavoro prosegue, salvo lo scioglimento secondo le regole generali.

La liquidazione coatta amministrativa (cenni)

- ❖ **Art. 2119 c.c.:** «Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa» (modificato dall'art. 376 c.c.i.i.).
- ❖ L'art. 304 c.c.i.i. rinvia, anche per quanto concerne i rapporti giuridici pendenti, alle relative norme in materia di liquidazione giudiziale e quindi anche agli artt. 189, 190 e 191.
- ❖ Dunque, i commissari liquidatori, al pari del curatore nella liquidazione giudiziale, dovranno confrontarsi con le scelte loro rimesse dall'art. 189 c.c.i.i.
- ❖ Rimangono ferme le eventuali diverse discipline contemplate da leggi speciali per la liquidazione coatta amministrativa.

L'amministrazione straordinaria (cenni)



D.lgs. 270/1999 (disciplina dell'amministrazione straordinaria), art. 50 (contratti in corso)

1. *Salvo quanto previsto dal comma 4, il commissario straordinario può **sciogliersi** dai contratti, anche ad esecuzione continuata o periodica, ancora ineseguiti o non interamente eseguiti da entrambe le parti alla data di apertura dell'amministrazione straordinaria.*

2. *Fino a quando la facoltà di scioglimento non è esercitata, il contratto continua ad avere esecuzione. [...]*

4. Le disposizioni del presente articolo non si applicano:

a) ai contratti di lavoro subordinato, in rapporto ai quali restano ferme le disposizioni vigenti;



Art. 189, comma 7 c.c.i.i.

In ogni caso, le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano nelle procedure di amministrazione straordinaria delle grandi imprese.

L'amministrazione straordinaria (cenni)



- ❖ Nell'ambito dell'amministrazione straordinaria, i contratti di lavoro subordinato sono sottratti all'ampia facoltà di scioglimento riconosciuta al commissario.
- ❖ A differenza di quanto accade nella liquidazione giudiziale, la legge prevede espressamente l'assoggettamento del contratto di lavoro subordinato alle **regole generali applicabili all'impresa *in bonis***, sia rispetto ai licenziamenti individuali, sia a quelli collettivi.
- ❖ In relazione ai **licenziamenti collettivi**, infatti, l'attuale comma 7 dell'art. 189 c.c.i.i. esclude espressamente l'applicazione alle imprese in A.S. della procedura semplificata prevista in caso di liquidazione giudiziale.