

# L'inedita rilevanza dei profili lavoristici nel codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza

## ... IN CONTINUA ATTESA DI ENTRARE IN VIGORE (DOPO IL DECRETO LEGGE N. 118/2021)

La legge 19 ottobre 2017, n. 155 ha previsto la delega al Governo per la riforma delle discipline della crisi di impresa e dell'insolvenza e, più specificamente, «per la riforma organica delle procedure concorsuali di cui al Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e della disciplina sulla composizione delle crisi da sovraindebitamento di cui alla legge 27 gennaio 2012, n. 3, nonché per la revisione del sistema dei privilegi e delle garanzie».

Tra i principi generali di delega, l'art. 2, comma 1, lett. p) della legge delega 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, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata ai sensi della Legge 9 febbraio 1999, n. 30, e nella Direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, nonché nella Direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, 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 poi contemplati nell'ambito delle procedure di allerta e di composizione assistita della crisi (art. 4,

Legge n. 155/2017), nonché della procedura di liquidazione giudiziale, destinata a sostituire il fallimento (art. 7, Legge n. 155/2017, ove esplicitamente si 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.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 ha, quindi, disciplinato il «Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155» (d'ora in poi: CCI) e, nell'ambito della profonda riforma delle procedure concorsuali, trova spazio significativo anche la regolazione di aspetti inerenti il diritto del lavoro, il diritto sindacale ed il diritto della previdenza sociale.

Passando all'esame della disciplina, si deve opportunamente chiarire che, pur a fronte della presenza di numerose norme di rilevanza lavoristica (più o meno) diretta, non si viene a configurare un organico ed autonomo statuto protettivo dei lavoratori nell'ambito delle procedure concorsuali, ma nel Codice emerge a più riprese – ed in misura e modi inediti rispetto alla legge fallimentare – una specifica considerazione per la salvaguardia, ove possibile ed entro certi limiti, dei posti di lavoro (e non solo dei crediti dei lavoratori), nonché per le potenziali ricadute delle procedure concorsuali sui crediti previdenziali.

Basti pensare – in termini necessariamente schematici e sintetici e solo per citare a titolo esemplificativo alcune delle norme più ►

L'INEDITA RILEVANZA DEI PROFILI LAVORISTICI NEL CODICE DELLA CRISI D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA

... IN CONTINUA ATTESA DI ENTRARE IN VIGORE (DOPO IL DECRETO LEGGE N. 118/2021)

rilevanti, anche in termini di ricadute applicative – alle seguenti previsioni:

1. l'obbligo di segnalazione di creditori pubblici qualificati e, in particolare, dell'Inps, nell'ambito degli strumenti di allerta (art. 15 CCI);
2. la ridefinizione della disciplina degli accordi sui crediti contributivi nell'ambito degli strumenti negoziali stragiudiziali soggetti ad omologazione (art. 63 CCI) e del trattamento dei crediti contributivi nell'ambito del concordato preventivo (art. 88 CCI);
3. l'inserimento nell'art. 84 del CCI della – controversa e dai problematici profili applicativi – “clausola occupazionale” (che prevede il mantenimento o la riassunzione di un numero di lavoratori pari ad almeno la metà della media di quelli in forza nei due esercizi antecedenti il deposito del ricorso, per un anno dall'omologazione) quale condizione di ammissibilità del concordato in continuità indiretta nell'ambito della nuova configurazione dell'istituto del concordato preventivo;
4. la previsione – ai sensi degli artt. 189, 190, 368 e 376 del CCI – di un'analitica e specifica disciplina per i rapporti di lavoro in caso di liquidazione giudiziale, cercando di superare le incertezze connesse all'applicazione in caso di fallimento dell'art. 72 legge fall., nonché delle “ordinarie” norme in materia di licenziamento individuale e collettivo;
5. la riforma – ai sensi degli artt. 191 e 368 del CCI – della disciplina applicabile al trasferimento di azienda in crisi non solo nell'ambito della liquidazione giudiziale, ma anche delle procedure di concordato preventivo e al trasferimento di azienda in esecuzione di accordi di ristrutturazione.

L'intento di definire, nel quadro normativo delle procedure concorsuali, delle regole anche ai fini lavoristici è certamente apprezzabile e sotto alcuni profili pare condivisibile anche negli esiti: si pensi al riguardo alla definizione di periodi di sospensione dei rapporti di lavoro ben definiti entro i quali

il curatore deve optare per il subentro od il recesso oppure alla opportuna semplificazione della procedura di licenziamento collettivo in caso di liquidazione giudiziale. Ciò non toglie che in altri casi dalla lettura ed interpretazione delle norme possa nascere qualche motivo di riflessione, il primo dei quali riguarda il raggiungimento o meno di un punto di equilibrio tra le esigenze, da un lato, di celerità e certezza delle procedure, di soddisfazione degli interessi dei creditori e di ricerca della continuità aziendale e, dall'altro lato, di salvaguardia dell'occupazione e più in generale di tutela dei diritti dei lavoratori.

A tale proposito si rileva che, probabilmente, il CCI non ha per ora realizzato in modo del tutto soddisfacente l'obiettivo – esplicitamente indicato nella legge di delega – 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».

Peraltro, le norme di cui al D.lgs. n. 14/2019 (già oggetto di modifiche ad opera del D. lgs. 26 ottobre 2020, n. 147) sono vigenti solo in minima parte dal 16 marzo del 2019, mentre l'entrata in vigore della gran parte della disciplina contenuta nel Codice – dapprima prevista per il 15 agosto 2020 – è stata rinviata in ragione dell'emergenza Covid al 1° settembre 2021, termine ulteriormente differito con il Decreto Legge n. 118/2021 approvato nel Consiglio dei Ministri del 5 agosto 2021 e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale – Serie Generale* n. 202 del 24 agosto 2021, che introduce misure urgenti in materia di crisi d'impresa e di risanamento aziendale e, a fronte dell'aumento delle imprese in difficoltà o insolventi e della necessità di fornire nuovi ed efficaci strumenti per prevenire e affrontare situazioni di crisi, prevede quattro ordini di intervento: 1. il rinvio al 16 maggio 2022 dell'entrata in vigore del CCI, per adeguarne gli istituti alla Direttiva 2019/1023 del 20 giugno 2019 riguardante i quadri di ristrutturazione preventiva, l'esdebitazione e ►



**L'INEDITA RILEVANZA DEI PROFILI LAVORISTICI NEL CODICE DELLA CRISI D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA****... IN CONTINUA ATTESA DI ENTRARE IN VIGORE (DOPO IL DECRETO LEGGE N. 118/2021)**

le interdizioni, e le misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione; 2. l'introduzione dell'istituto della "composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa", che rappresenta un nuovo strumento di ausilio alle imprese in difficoltà finalizzato al loro risanamento (si tratta di un percorso di composizione esclusivamente volontario e caratterizzato da assoluta riservatezza. Si accede tramite una piattaforma telematica. All'imprenditore si affianca un esperto, terzo e indipendente e munito di specifiche competenze, al quale è affidato il compito di agevolare le trattative con i creditori necessarie per il risanamento dell'impresa); 3. la modifica della legge fallimentare, con l'anticipazione di alcuni strumenti di composizione negoziale già previsti dal CCI; 4. il rinvio al 31 dicembre 2023 del Titolo II sulle misure di allerta, per sperimentare l'efficacia della composizione negoziata e rivedere i meccanismi di allerta contenuti nel CCI.

Anche alla luce di tali recenti novità e in considerazione della necessità di recepire la direttiva UE 2019/1023, è quindi auspicabile che il legislatore con opportuni interventi integrativi e correttivi riesca a chiarire i punti dubbi della nuova disciplina e, con riferimento a specifiche norme incluse nel Codice, contemperare in modo più ponderato e bilanciato gli interessi dei creditori e le differenti forme di tutela dei lavoratori. Questa considerazione non deve far dimenticare che, come già osservato, la disciplina lavoristica e la tutela dei lavoratori hanno finalmente ricevuto nel CCI una significativa e, in alcuni casi, rilevante attenzione.

Ed una inedita attenzione ai profili lavoristici (e alla loro efficiente gestione) è del resto chiaramente ed ulteriormente avvalorata anche dall'opportuno inserimento dei consulenti del lavoro tra i soggetti abilitati a ricoprire incarichi nell'ambito delle procedure concorsuali, novità prevista appunto dal D.lgs. n. 14/2019.