



Commissione Lavoro

CREDITI FORMATIVI: 3

EVENTO GRATUITO

**Competenze professionali qualificate nelle crisi di impresa:
risvolti giuslavoristici; le recenti altre disposizioni
di legge sul lavoro nell'impresa.
L'impatto delle novità nelle attività di studio**

Intervento del dott. Stefano Tonelato

Verona, 27 settembre 2022



Le problematiche del lavoro che si pongono nel trasferimento delle aziende in crisi

Le problematiche del lavoro che si pongono nel trasferimento delle aziende in crisi



Inquadramento generale della normativa esistente



Mantenimento
dei diritti dei
lavoratori in caso
di trasferimento
d'azienda

Art. 2112

- 1) **Continuità** dei rapporti di lavoro con mantenimento dei diritti in capo al lavoratore
- 2) **Solidarietà** del cessionario nei debiti verso dipendenti, salvo diverso accordo presso una commissione di conciliazione (art. 410 e 411 cpc)

NB: Di fatto, non trova applicazione l'art. 2560 cod. civ. (che limita la responsabilità ai debiti che risultano dalle scritture contabili), a cui sono assoggettati invece i debiti verso enti previdenziali.
La responsabilità viene estesa a tutti i debiti verso dipendenti.
- 3) Il cessionario è tenuto ad applicare i **trattamenti economici** e normativi previsti dai **contratti collettivi nazionali**, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da **altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario**. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.
- 4) Il trasferimento d'azienda **non costituisce di per sé motivo di licenziamento** ed il lavoratore le cui condizioni di lavoro subiscono una **sostanziale modifica** può esercitare la facoltà del **recesso** ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, **nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda**, e può **rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma**.
- 5) Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per **trasferimento d'azienda** qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il **mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata**, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che **conserva nel trasferimento la propria identità** a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi **l'usufrutto o l'affitto di azienda**. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento

Inquadramento generale della normativa esistente



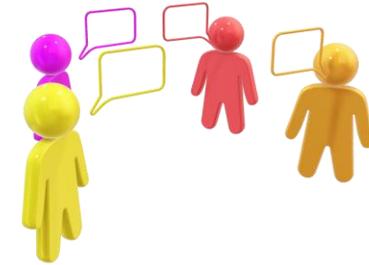
Prestazione
del lavoro

Art. 2103

- 1) Diritto al mantenimento delle medesime mansioni
- 2) il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità
- 3) ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento
- 4) In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale
- 5) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi
- 6) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo
- 7) possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale ⁽¹⁾ e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita (solo con accordi sindacali)
- 8) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive

(1) Art. 2095 cc (Dirigente, quadro, impiegato, operaio)

Inquadramento generale della normativa esistente



Rinunzie e transazioni

Art. 2113

- 1) Le rinunzie e le transazioni, che hanno per **oggetto diritti del prestatore di lavoro** derivanti da **disposizioni inderogabili della legge** e dei **contratti o accordi collettivi** concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide
- 2) Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione (sindacale) intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile

Debiti relativi all'azienda ceduta

Art. 2560

- 1) L'alienante **non è liberato dai debiti**, inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, **se non risulta che i creditori vi hanno consentito**.
- 2) Nel trasferimento di un'azienda commerciale **risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda**, se essi risultano dai libri contabili obbligatori.

La modifica dell'art. 2119 c.c. (art. 376)



L'art. 2119 del codice civile,

disciplina della giusta causa di recesso dal contratto di lavoro subordinato

Comma 1:

Ciascuno dei contraenti può **recedere dal contratto** prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo **determinato**, o senza preavviso, se il contratto è a tempo **indeterminato**, qualora si **verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto**. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per **giusta causa** compete **l'indennità** indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Vecchio art. 2119

Comma 2:

*“Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il **fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda**”.*

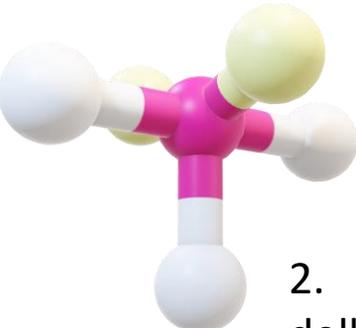
Nuovo art. 2119 (Art. 376)

Comma 2:

*“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”.* → **Vd. Art. 189**

La previsione relativa alla liquidazione coatta amministrativa è, dunque, destinata a rimanere ferma. Quella relativa alla liquidazione giudiziale, invece, è cambiata, in quanto la procedura di liquidazione giudiziale, ha preso il posto del fallimento modificando gli effetti dell'apertura della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro (art. 189).

Art. 25-undecies.- Istituzione di programma informatico di verifica della sostenibilità del debito e per l'elaborazione di piani di rateizzazione automatici ⁽¹⁾



Indebitamento < di euro 30.000

2. Se l'indebitamento complessivo dell'imprenditore **non supera i 30.000 euro** e, all'esito dell'elaborazione condotta dal programma di cui al comma 1, tale debito risulta sostenibile, il programma elabora un piano di rateizzazione.

L'imprenditore **comunica** la rateizzazione ai creditori interessati avvertendoli che, se non manifestano il proprio **dissenso** entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione, il piano si intenderà **approvato** e verrà eseguito secondo le modalità e i tempi nello stesso indicati.

Sono fatte salve le disposizioni in materia di **crediti di lavoro** e di **riscossione dei crediti fiscali e previdenziali**. Restano ferme le responsabilità per l'inserimento nel programma di dati o informazioni non veritieri.

Art. 97.- Contratti pendenti

13. Le disposizioni del presente articolo **non si applicano ai rapporti di lavoro subordinato**, nonché ai contratti di cui agli articoli 173, comma 3, 176 e 185, comma 1.

Art. 166.- Atti a titolo oneroso, pagamenti, garanzie

3. Non sono soggetti all'azione revocatoria:

.....

f) i pagamenti eseguiti dal debitore a titolo di corrispettivo di prestazioni di lavoro effettuate da suoi dipendenti o altri suoi collaboratori, anche non subordinati;

Nel caso di liquidazione giudiziale

Art. 212.- Affitto dell'azienda o di suoi rami (ex art. 104 bis L.F.)

La scelta del curatore deve basarsi anche sulla **salvaguardia dei livelli occupazionali** ed il contratto:

deve prevedere:

- il **diritto del curatore di procedere alla ispezione della azienda**,
- la **prestazione di idonee garanzie per tutte le obbligazioni dell'affittuario derivanti dal contratto e dalla legge**,
- il **diritto di recesso del curatore**

può prevedere:

- il **diritto di prelazione** a favore dell'affittuario

deroga Artt.
2112 e 2560

6. La **retrocessione** alla **liquidazione giudiziale** di aziende, o rami di aziende, **non comporta la responsabilità della procedura per i debiti maturati sino alla retrocessione**

Art. 214.- Vendita dell'azienda o di suoi rami o di beni o rapporti in blocco

deroga Art.
2560

3. Salva diversa convenzione, **e' esclusa la responsabilità dell'acquirente per i debiti relativi all'esercizio delle aziende cedute sorti prima del trasferimento** (esclusi rapporti di lavoro → vd. Art. 191 che rimanda al 47 L. 428)
8. Il pagamento del prezzo può essere effettuato mediante **accollo di debiti** da parte dell'acquirente **solo se non viene alterata la graduazione dei crediti**



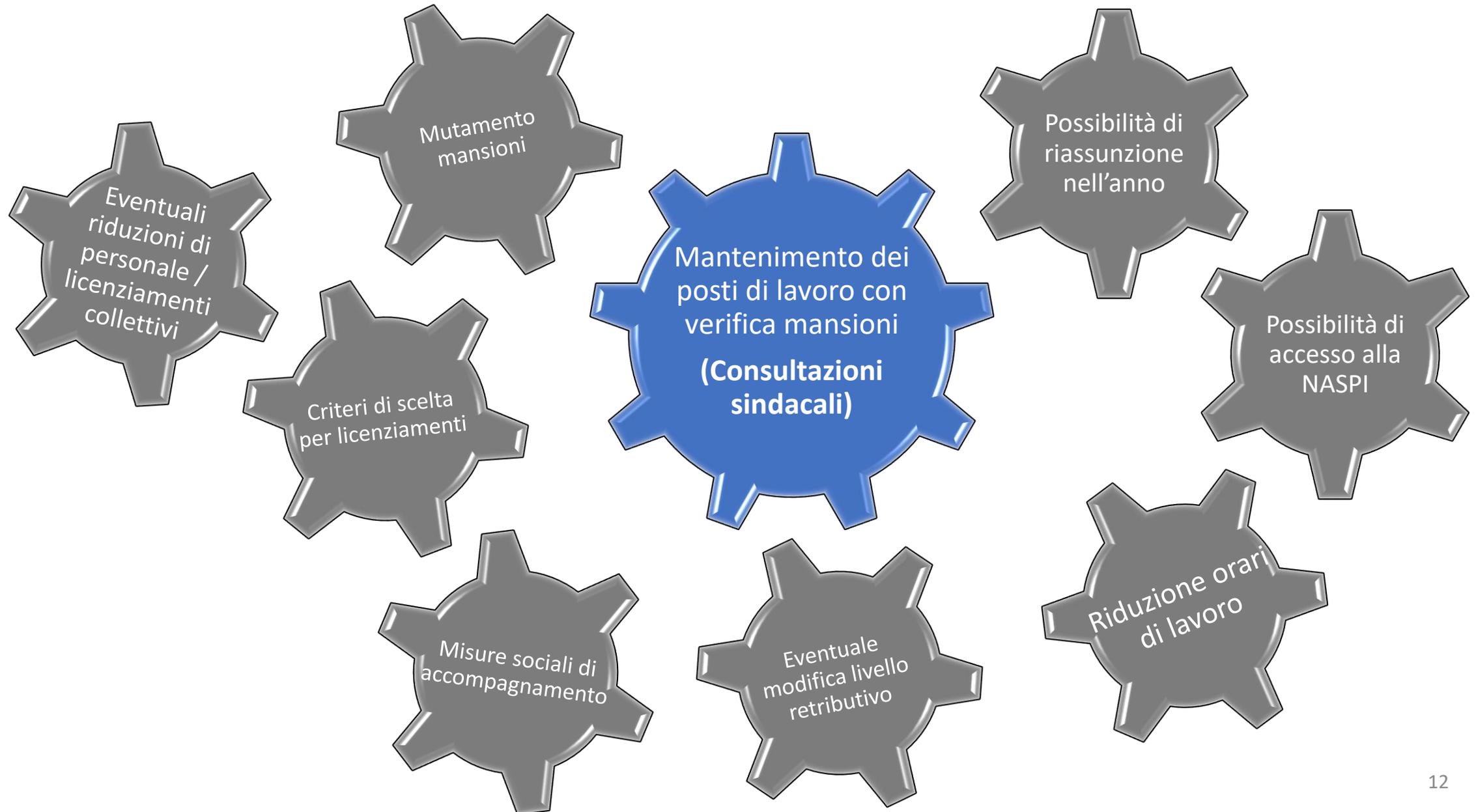
Quando e come e' possibile derogare alla disciplina generale ??



→ Necessità di consultazione sindacale preventiva

- **Art. 4** codice della Crisi, **punto 8.2** Decreto dirigenziale del 28.9.2021,
 - **art. 47 della L. 428 / 1990** (richiamato dal 191 codice della crisi)
-
- Mantenimento dei posti di lavoro con verifica mansioni (Art. 2112)
 - Eventuali riduzioni di personale / licenziamenti collettivi (art. 189, c. 6 e Artt. 4 e 24 L. 223/91 e D.L. 23/2015)
 - Criteri di scelta del personale da licenziare e di eventuale mutamento delle mansioni (Art. 5 L. 223/91)
 - Oneri a carico delle imprese per la mobilità (art. 5 L. 223/91)
 - Eventuali riassunzioni nell'anno (art. 47, co. 6, L. 428/1990) ovvero contratti di reinserimento con risparmio contributivo (art. 20 L. 223/91)
 - Revisione del sistema premiale
 - Revisione del sistema retributivo
 - Modifiche all'inquadramento

Le problematiche del lavoro che si pongono nel trasferimento delle aziende in crisi



Art. 4. - Doveri delle parti

Se **+** di 15 dipendenti → Onere di informativa dei soggetti sindacali

Il datore di lavoro deve informare con **comunicazione scritta**, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata, i **soggetti sindacali** di cui all'*articolo 47, comma 1, della legge 29 dicembre 1990, n. 428*, delle rilevanti **determinazioni**, assunte nel corso delle trattative della **composizione negoziata** e nella predisposizione del piano nell'ambito di **uno strumento di regolazione della crisi** e dell'insolvenza, 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 soggetti sindacali possono chiedere all'imprenditore un **incontro**.

1) **Richiesta di incontro**



Entro 3 giorni dalla ricezione dell'informativa

2) **Inizio consultazione**



Entro 5 giorni dalla richiesta

3) **La consultazione si intende esaurita salvo diverso accordo tra i partecipanti**



Entro 10 giorni dalla richiesta

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. In occasione della consultazione svolta nell'ambito della composizione negoziata è redatto, ai soli fini della determinazione del compenso dell'esperto di cui all'articolo 25-ter, comma 5, un sintetico rapporto sottoscritto dall'imprenditore e dall'esperto.

Decreto dirigenziale del 28.09.2021

SEZIONE II - CHECK-LIST LISTA DI CONTROLLO PARTICOLAREGGIATA PER LA REDAZIONE DEL PIANO DI RISANAMENTO E PER LA ANALISI DELLA SUA COERENZA.

8. Svolgimento delle trattative con le parti interessate

8.12. È opportuno che l'esperto ricordi all'imprenditore che, se egli intende assumere **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**, prima della adozione delle misure deve **rispettare** le procedure di **informazione** e **consultazione** ⁽¹⁾ previste dalla legge o dalla **contrattazione collettiva** o, in assenza, se occupa complessivamente **più di quindici dipendenti**, quelle previste **dall'articolo 4, comma 8**. L'esperto partecipa alle consultazioni assicurando riservatezza, imparzialità ed indipendenza. In occasione della consultazione è redatto, ai soli fini della determinazione del compenso di cui all'articolo 16, comma 4, un sintetico rapporto sottoscritto dall'imprenditore e dall'esperto.

(1) Destinatari della informativa sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o le rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

8. Rapporti di lavoro subordinato

Nel rispetto di quanto previsto **all'articolo 4, comma 8**, del decreto-legge, delle procedure di **informazione** e **consultazione** ove previste dalla legge o dai contratti collettivi, e della disciplina giuslavoristica vigente, **potranno essere proposte:**

- i. modifiche **organizzative**;
- ii. la modifica **dell'inquadramento**;
- iii. la revisione **del sistema premiale**;
- iv. la revisione **del sistema retributivo**;
- v. una valutazione preliminare su eventuali **piani di riordino** e/o **riduzione** dei dipendenti, anche tramite **incentivi all'esodo**, evidenziando le modalità di attuazione (ad es. contratti di espansione che prevedano esodi incentivati per soggetti prossimi alla pensione unitamente ad ammortizzatori sociali come la cassa integrazione straordinaria il tutto previa contrattazione sotto l'egida pubblica) nel rispetto della normativa vigente.

Art. 191.- Effetti del trasferimento di azienda sui rapporti di lavoro

Si applica ai trasferimenti di azienda nell'ambito di:

- **liquidazione giudiziale**
- **concordato preventivo**
- **accordi di ristrutturazione del debito**

→ ... e **amministrazione straordinaria** (comma 4 bis e 5 ter L. 428/1990)

e contiene un esplicito rinvio a:



- **l'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428** → (Modificato dall'art. 368)
- **l'articolo 11 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145**, convertito nella legge 21 febbraio 2014, n. 9 e le altre disposizioni vigenti in materia.

Se  di 15 dipendenti



**Onere di informativa delle rappresentanze sindacali
almeno 25 giorni prima**

**che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento
o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti**

Il **comma 1** dell'art. 47 vincola il **cedente** ed il **cessionario** a **comunicare preventivamente alle organizzazioni sindacali** il trasferimento di azienda, impegnandoli altresì a **fornire una serie di connesse informazioni**.

Le informazioni devono riguardare:

- a) la **data** o la data proposta del trasferimento;
- b) i **motivi** del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue **conseguenze giuridiche, economiche e sociali** per i lavoratori;
- d) le eventuali **misure** previste nei confronti di questi ultimi.

ART. 47. - (Trasferimenti di azienda). (legge 29 dicembre 1990, n. 428)

Comma 1.

Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati **più di quindici lavoratori**, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario **devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti**, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970. n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può' essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. **L'informazione deve riguardare:**

- a) la **data** o la data proposta del trasferimento;
- b) i **motivi** del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue **conseguenze giuridiche, economiche e sociali** per i lavoratori;
- d) le eventuali **misure** previste nei confronti di questi ultimi.

ART. 47. - (Trasferimenti di azienda) - (legge 29 dicembre 1990, n. 428)



1-bis. Nei casi di trasferimenti di aziende nell'ambito *degli strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza e delle procedure di insolvenza disciplinati dal decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14* la comunicazione di cui al comma 1 **può essere effettuata anche solo da chi intenda proporre offerta di acquisto dell'azienda o proposta di concordato preventivo concorrente con quella dell'imprenditore**; in tale ipotesi l'efficacia degli accordi di cui ai **commi 4-bis e 5** può essere **subordinata alla successiva attribuzione dell'azienda ai terzi offerenti o proponenti**.

Vd. art. 4

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

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce **condotta antisindacale** ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970. n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel **caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante**. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi.

2. le modifiche al comma 4-bis dell'art. 47 della L. 428 / 1990

Consultazioni



Accordo

(Con finalità di salvaguardia dell'occupazione)



Casi:

1) **apertura**

della procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta, ai sensi dell'articolo 84, comma 2, del codice della crisi e dell'insolvenza, con trasferimento di azienda successivo all'apertura del concordato stesso

2) **omologazione**

degli accordi di ristrutturazione dei debiti, quando gli accordi non hanno carattere liquidatorio

3) **disposta**

l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività



1. Resta fermo il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro
2. L'accordo può **derogare** all'applicazione dell'art. 2112 perché trova applicazione, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo da concludersi anche attraverso i **contratti collettivi** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

2. le modifiche al comma 4-bis dell'art. 47 della L. 428 / 1990

4-bis. Nel caso in cui **sia stato raggiunto un accordo**, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, **con finalità di salvaguardia dell'occupazione**, l'articolo 2112 del codice civile, fermo il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro, **trova applicazione, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo**, da concludersi anche attraverso i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, qualora il trasferimento riguardi aziende:



a) per le quali **vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta**, ai sensi dell'articolo 84, comma 2, del codice della crisi e dell'insolvenza, **con trasferimento di azienda successivo all'apertura del concordato stesso**;

b) per le quali vi sia stata **l'omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti**, quando gli accordi **non hanno carattere liquidatorio**;

c) per le quali è stata disposta **l'amministrazione straordinaria**, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività»

3. Il nuovo comma 5 dell'art. 47 della L. 428 / 1990

Si applica ai casi di:

- apertura della **liquidazione giudiziale**
- apertura di **concordato preventivo liquidatorio**
- emanazione del provvedimento di **liquidazione coatta amministrativa**, nel caso in cui la continuazione dell'attività **non** sia stata disposta o sia cessata



**i rapporti di lavoro
continuano con il
cessionario**

Tuttavia, in tali ipotesi, nel corso delle **consultazioni** di cui ai precedenti commi, possono comunque stipularsi, **con finalità di salvaguardia dell'occupazione**,

- **contratti collettivi** ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in deroga all'articolo 2112, commi 1, 3 e 4, del codice civile;
- resta altresì salva la possibilità di **accordi individuali**, anche in caso di esodo incentivato dal rapporto di lavoro, da sottoscrivere nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma del codice civile. (ovvero con **conciliazione sindacale**)

→ NB: nel comma 5 bis il comma 2 non si applica ed il TFR diviene immediatamente esigibile !!!

Inquadramento generale della normativa esistente



Mantenimento
dei diritti dei
lavoratori in caso
di trasferimento
d'azienda

Art. 2112

- 1) **Continuità** dei rapporti di lavoro con mantenimento dei diritti in capo al lavoratore
- 2) **Solidarietà** del cessionario nei debiti verso dipendenti, salvo diverso accordo presso una commissione di conciliazione (art. 410 e 411 cpc)
NB: Di fatto, non trova applicazione l'art. 2560 cod. civ. (che limita la responsabilità ai debiti che risultano dalle scritture contabili), a cui sono assoggettati invece i debiti verso enti previdenziali.
La responsabilità viene estesa a tutti i debiti verso dipendenti.
- 3) Il cessionario è tenuto ad applicare i **trattamenti economici** e normativi previsti dai **contratti collettivi nazionali**, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.
- 4) Ferma restando la facoltà di esercitare il **recesso** ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda **non costituisce di per sé motivo di licenziamento**. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una **sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda**, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.
- 5) Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per **trasferimento d'azienda** qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il **mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata**, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che **conserva nel trasferimento la propria identità** a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'**usufrutto** o l'**affitto di azienda**. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento

3. Il nuovo comma 5 dell'art. 47 della L. 428 / 1990

5. Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata **apertura della liquidazione giudiziale** o di **concordato preventivo liquidatorio**, ovvero emanazione del provvedimento di **liquidazione coatta amministrativa**, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata, i rapporti di lavoro continuano con il cessionario. Tuttavia, in tali ipotesi, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, possono comunque stipularsi, **con finalità di salvaguardia dell'occupazione**, contratti collettivi ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in deroga all'articolo 2112, commi 1, 3 e 4, del codice civile; resta altresì salva la possibilità di **accordi individuali**, anche in caso di esodo incentivato dal rapporto di lavoro, da sottoscrivere nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma del codice civile.

4. Comma 5 bis: La sorte del trattamento di fine rapporto (TFR) nel nuovo comma 5-bis dell'art. 47

Questo comma si applica alle procedure indicate nel precedente comma 5:

- apertura della **liquidazione giudiziale**
- apertura di **concordato preventivo liquidatorio**
- emanazione del provvedimento di **liquidazione coatta amministrativa**, nel caso in cui la continuazione dell'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 diventa immediatamente esigibile nei confronti del cedente dell'azienda

Stabilire che non trova applicazione il secondo comma dell'art. 2112 significa, in sostanza, **escludere la responsabilità solidale del cessionario** per tutti i crediti che i lavoratori vantano al tempo della cessione.

Inoltre, **dichiarare che il TFR è immediatamente esigibile nei confronti del cedente** significa rendere attuale il diritto al trattamento anche laddove si abbia il passaggio alle dipendenze del cessionario senza soluzione di continuità nel rapporto di lavoro.

La nuova disciplina considera anche il **ruolo del Fondo di garanzia Inps**, chiamato ad intervenire, in coerenza con la predetta previsione, *"... anche a favore dei lavoratori che passano senza soluzione di continuità alle dipendenze dell'acquirente"* e, peraltro, tenuto a riconoscere il TFR nella *"... integrale misura, quale che sia la percentuale di soddisfazione stabilita, nel rispetto dell'articolo 87, comma 7, dal codice della crisi e dell'insolvenza, in sede di concordato preventivo"* (ovviamente con riferimento alle quote di TFR relative ai periodi antecedenti il trasferimento).

ART. 47. - (Trasferimenti di azienda) - (legge 29 dicembre 1990, n. 428)

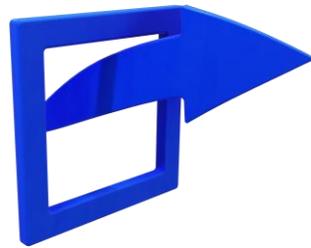
5-bis. Nelle ipotesi previste dal comma 5, non si applica l'articolo 2112, comma 2, del codice civile e il trattamento di fine rapporto è immediatamente esigibile nei confronti del cedente dell'azienda. Il Fondo di garanzia, in presenza delle condizioni previste dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, interviene anche a favore dei lavoratori che passano senza soluzione di continuità alle dipendenze dell'acquirente; nei casi predetti, la data del trasferimento tiene luogo di quella della cessazione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'individuazione dei crediti di lavoro diversi dal trattamento di fine rapporto, da corrispondere ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80. **I predetti crediti per trattamento di fine rapporto e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80 sono corrisposti dal Fondo di Garanzia nella loro integrale misura, quale che sia la percentuale di soddisfazione stabilita, nel rispetto dell'((articolo 84, comma 5)), del codice della crisi e dell'insolvenza, in sede di concordato preventivo. (17)(18)(19)**



5. Il nuovo comma 5 ter applicabile nel caso di imprese sottoposte ad amministrazione straordinaria

La nuova versione dell'art. 47 si arricchisce del comma **5-ter** - riservato all'ipotesi nella quale

Vi sia stata sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata (Ipotesi non trattata nel comma 4 bis)



qualora “... *nel corso della consultazione ... sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente*

- non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore.
- Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che questo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante”.

Dato che il comma 4-bis e il comma 5-ter vengono legati ad un comune presupposto - **crisi dell'impresa e cessazione dell'attività aziendale** -, non è facile comprendere perché dall'uno e dall'altro siano dettate regole diverse, anche se alla fine convergenti nell'abilitare l'accordo sindacale a derogare l'art. 2112 c.c. sia sotto il profilo della (non) continuazione dei rapporti di lavoro che per quanto riguarda gli altri principi dettati da tale articolo.

A prima vista, il comma **5-ter** sembra più conservativo; a ben vedere, usa una formula che toccherà chiarire nelle sue ricadute: come riportato sopra, ammette che, in virtù dell'accordo, il personale, in tutto o in parte, possa restare alle dipendenze dell'alienante e da ciò, considerando che l'alienante trasferisce l'azienda, **consegue naturalmente l'emersione di un presupposto in grado di giustificare il licenziamento collettivo**. La previsione che tutto il personale possa restare alle dipendenze dell'alienante è, pertanto, una previsione forte, che può portare agli antipodi rispetto all'art. 2112.

ART. 47. - (Trasferimenti di azienda) - (legge 29 dicembre 1990, n. 428)

5-ter. Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata sottoposizione all'**amministrazione straordinaria**, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o **sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione**, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'**acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile**, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. **Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.** (17) (18) (19)

Comma 6.



I lavoratori che **comunque** non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.



Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante **in un momento successivo al trasferimento d'azienda**, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.



Grazie per l'attenzione !!

Le modifiche apportate dall'art. 368 all' Art. 11. (del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145)

Misure per favorire la risoluzione di crisi aziendali e difendere l'occupazione

1. All'articolo 9 della legge 27 febbraio 1985, n. 49, dopo le parole: "ai finanziamenti del Foncooper" sono inserite le seguenti: "e a quelli erogati dalle società finanziarie ai sensi dell'articolo 17, comma 5,".

2. **Nel caso di affitto o di vendita di aziende, rami d'azienda o complessi di beni e contratti di imprese sottoposte a fallimento, concordato preventivo, amministrazione straordinaria o liquidazione coatta amministrativa, hanno diritto di prelazione per l'affitto o per l'acquisto le società cooperative costituite da lavoratori dipendenti dell'impresa sottoposta alla procedura.**

3. L'atto di aggiudicazione dell'affitto o della vendita alle società cooperative di cui al comma 2, costituisce titolo ai fini dell'applicazione dell'articolo 7, comma 5, della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché ((dell'articolo 8 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22))_f ai soci lavoratori delle medesime, ferma l'applicazione delle vigenti norme in materia di integrazione del trattamento salariale in favore dei lavoratori che non passano alle dipendenze della società cooperativa. ((22)) ((28)) ((31))

3-bis. il quarto comma .dell'.articolo. 2526 del codice civile si interpreta nel senso che, nelle cooperative cui si applicano le norme sulle società a responsabilità limitata, il limite all'emissione di strumenti finanziari si riferisce esclusivamente ai titoli di debito.

3-ter. All'articolo 4. comma 4-septies. del decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2004, n. 39, dopo le parole: "per un massimo di 12 mesi" sono aggiunte le seguenti: ", o per un massimo di 24 mesi nel caso in cui, essendo stato autorizzato un programma di cessione dei complessi aziendali, tale cessione non sia ancora realizzata, in tutto o in parte, e risulti, sulla base di una specifica relazione del commissario straordinario, l'utile prosecuzione dell'esercizio d'impresa".

3-quater. COMMA ABROGATO DAL D.L. 24 GIUGNO 2014. N. 91. CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA L. 11 AGOSTO 2014. N. 116.

3-quinquies. All'articolo 9 del decreto-legge 10 dicembre 2013, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 febbraio 2014, n. 6, dopo il comma 2 e' aggiunto il seguente: "2-bis. L'articolo 63 del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 22_{fi}, si interpreta nel senso che, fermi restando gli obblighi di cui al comma 2 e le valutazioni discrezionali di cui al comma 3, il valore determinato ai sensi del comma 1 non costituisce un limite inderogabile ai fini della legittimità della vendita".

La Retrocessione dell'azienda

Ci si è chiesti poi se tali principi applicati nell'ipotesi di un trasferimento aziendale possano trovare applicazione anche nell'ipotesi della “retrocessione” dell'azienda medesima alla scadenza, per esempio, del contratto di affitto con cui si era attuato l'originario trasferimento aziendale.

Ebbene, sul punto si è giunti ad una soluzione affermativa.

La retrocessione dell'azienda alla scadenza del contratto di affitto **attua infatti una seconda cessione** del complesso aziendale per effetto della quale l'originario cedente diviene a sua volta cessionario, assumendo gli obblighi di mantenimento dell'occupazione sanciti dalla predetta norma; anche con riferimento ai lavoratori assunti dall'affittuario.

Ciò tuttavia con una precisazione e limitazione: gli effetti di cui all'art. 2112 c.c. si hanno anche in caso di retrocessione dell'azienda dall'affittuario della stessa al suo concedente “purché quest'ultimo utilizzi i beni in funzione dell'attività di cui gli stessi sono strumento. Deve quindi ritenersi che la disciplina prevista dall'art. 2112 c.c. trova applicazione – **ove rimanga immutata l'organizzazione dei beni aziendali, con lo svolgimento della medesima attività** – in tutte le ipotesi in cui il cedente sostituisca a sé il cessionario senza soluzione di continuità” (Cass. civ. Sez. lav. 21 maggio 2002 n. 7458).

La Retrocessione dell'azienda

Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere, che nell'ambito della restituzione dell'azienda, alla scadenza dell'affitto si abbia una **seconda cessione** (retro-cessione) nell'ambito della quale l'originario cedente diviene cessionario.

Pertanto, in tale ipotesi, l'originario cedente assume, a sua volta, gli obblighi di mantenimento dell'occupazione derivanti dalla predetta norma (anche con riferimento ai lavoratori assunti dall'affittuario).

La Cassazione ha con costanza affermato che il "trasferimento di azienda" di cui all'[art. 2112 c.c.](#) ricorre, pure in caso di restituzione dell'azienda dall'affittuario della stessa al suo concedente, *"purché quest'ultimo utilizzi i beni in funzione dell'attività di cui gli stessi sono strumento.*

Deve quindi ritenersi che la disciplina prevista dall'[art. 2112 c.c.](#) trova applicazione - ove rimanga immutata l'organizzazione dei beni aziendali, con lo svolgimento della medesima attività - in tutte le ipotesi in cui il cedente sostituisca a sé il cessionario senza soluzione di continuità" (Cass. civ. Sez. lav. 21 maggio 2002 n. 7458).

La Retrocessione dell'azienda

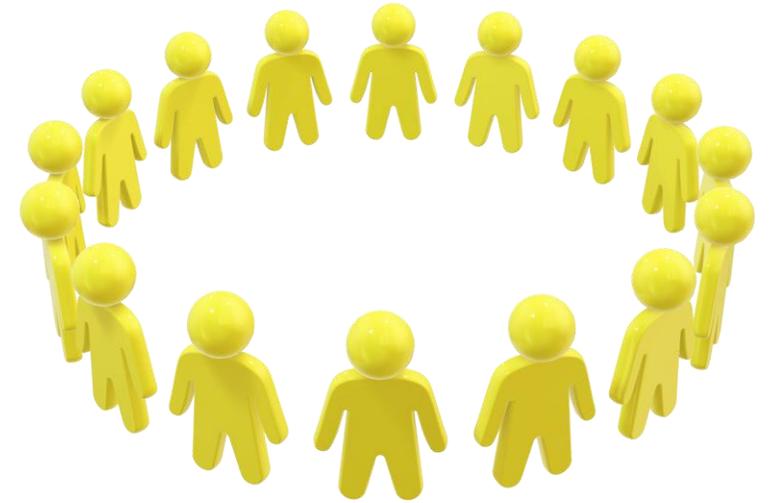
Ciò che rileva è quindi ai fini dell'applicazione della normativa richiamata è la “**continuità dell'attività**”; in assenza di questa, in ipotesi di restituzione dei beni aziendali affittati, il proprietario non risponderà quindi in via solidale delle obbligazioni assunte dall'affittuario nelle more della vigenza del contratto di affitto, se non continuerà a svolgere la medesima attività imprenditoriale mediante l'utilizzo del medesimo complesso di beni.

Un'altra deroga alla solidarietà di cui all'art. 2112 c.c. è invece prevista nella legge fallimentare, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. **104-bis L.F.** che, in caso di retrocessione dell'azienda al curatore fallimentare, prevede che dei debiti sorti durante il tempo in cui l'azienda è stata locata non risponde anche la procedura fallimentare, ma solo all'affittuario.



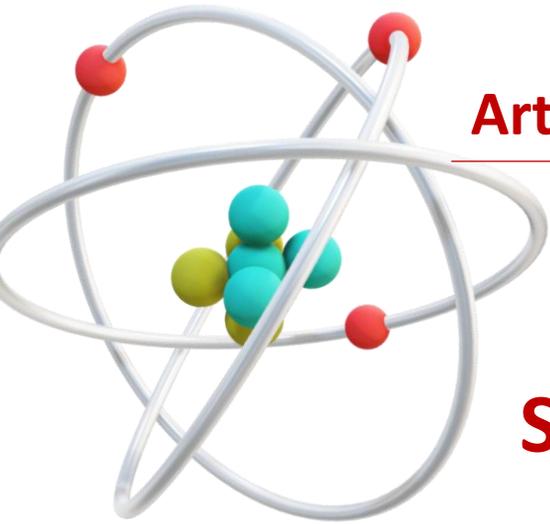
NB. Ora art. 212

La retrocessione alla liquidazione giudiziale di aziende, o rami di aziende, **non comporta la responsabilità della procedura per i debiti maturati sino alla retrocessione**



La disciplina dell'art. 189





Art. 189 - Rapporti di lavoro subordinato nella Liquidazione giudiziale

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** (termine prorogabile di ulteriori 30 giorni se vi sono più di 50 dipendenti)

Sospensione dei rapporti di lavoro per 4 mesi !!

Recesso del curatore (per iscritto)

ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale

NB: Decorsi 4 mesi dalla apertura senza il subentro il rapporto si intende risolto

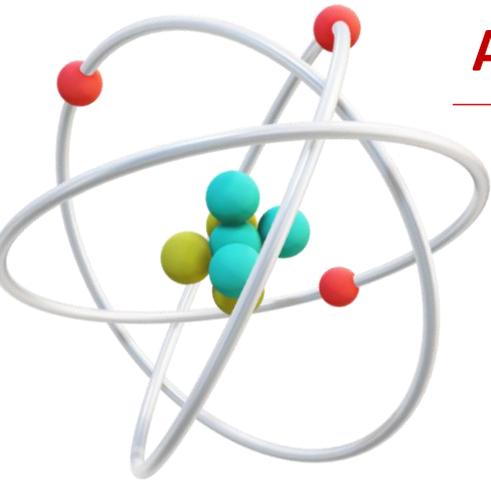
Qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo

Continuazione e subentro del curatore
decorre dalla comunicazione dal medesimo effettuata ai lavoratori

Possibile **proroga** del termine da chiedere **entro 15 giorni dalla scadenza** su istanza

- del curatore
- dei lavoratori

Il termine così concesso decorre dalla data di deposito in cancelleria del provvedimento del giudice delegato, che è immediatamente comunicato al curatore e agli eventuali altri istanti



Art. 189 - Rapporti di lavoro subordinato nella Liquidazione giudiziale

Sospensione dei rapporti di lavoro

Recesso del curatore (per iscritto)

ha effetto dalla data di apertura
della liquidazione giudiziale

Termine prorogato

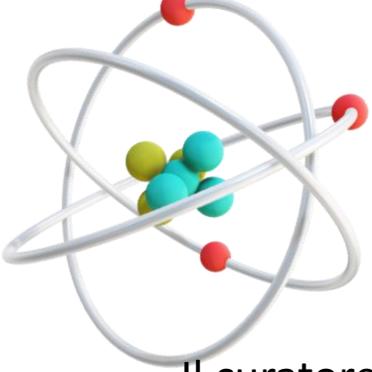
Continuazione e subentro del curatore

decorre dalla comunicazione
effettuata ai lavoratori

Attenzione !!!

Nel caso di termine prorogato per tutti o solo per alcuni dipendenti spetta:

- A favore di ciascun lavoratore nei cui confronti è stata disposta la proroga, **un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale** di importo pari a **due mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del **trattamento di fine rapporto** per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a otto mensilità**, che è ammessa al passivo come **credito successivo all'apertura della liquidazione giudiziale**.



Art. 189 - Rapporti di lavoro subordinato nella Liquidazione giudiziale

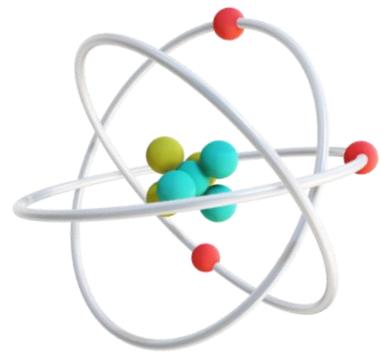
Licenziamento collettivo

Il curatore è tenuto a darne **comunicazione preventiva per iscritto**:

- alle **rappresentanze sindacali aziendali** costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ovvero alle rappresentanze sindacali unitarie nonché alle rispettive associazioni di categoria
- all'**Ispettorato territoriale del lavoro del luogo ove i lavoratori interessati prestano in prevalenza la propria attività**
- all'**Ispettorato territoriale del lavoro del luogo ove è stata aperta la liquidazione giudiziale**

La **comunicazione** deve contenere sintetica indicazione:

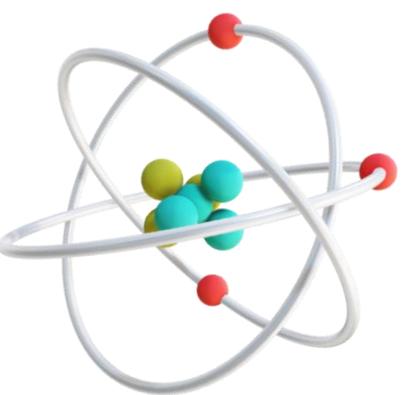
- dei **motivi** che determinano la situazione di eccedenza;
- dei **motivi tecnici, organizzativi o produttivi**, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo;
- del **numero**, della collocazione aziendale e dei **profili professionali** del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato;
- dei **tempi** di attuazione del programma di riduzione del personale;
- delle eventuali **misure programmate** per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo e del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.



Art. 189 - Rapporti di lavoro subordinato nella Liquidazione giudiziale

Licenziamento collettivo

- Le rappresentanze sindacali formulano, **entro sette giorni**, **istanza per esame congiunto**
- **In mancanza di istanza ricevuta nei termini, la procedura si intende esaurita**
- **l'esame congiunto**, cui può partecipare il direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro 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**
- Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di **ricorrere a misure sociali di accompagnamento**
- la consultazione si intende esaurita qualora, **decorsi dieci giorni dal suo inizio** (Prorogabili dal GD)
- le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano nelle **procedure di amministrazione straordinaria delle grandi imprese**



Art. 189 - Rapporti di lavoro subordinato nella Liquidazione giudiziale

Licenziamento collettivo

Attenzione !!

In caso di recesso del curatore, di licenziamento, dimissioni o risoluzione di diritto secondo le previsioni del presente articolo, **spetta al lavoratore con rapporto a tempo indeterminato**

- **l'indennità di mancato preavviso** che, ai fini dell'ammissione al passivo, è considerata, unitamente al **trattamento di fine rapporto**, come **credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale**.
- il **contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (ticket Naspi)**, che è dovuto anche in caso di **risoluzione di diritto**, è ammesso al passivo come **credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale**

Art. 2 Legge 92 / 2012

31. Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, e' dovuta, a carico del datore di lavoro, **una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni**. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto e' proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si e' dato luogo alla restituzione di cui al comma 30.

Art. 190.- Trattamento NASpl

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 e' 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.