

# Consulenti del Lavoro NEL NUOVO CODICE DELLA CRISI

**I**l ruolo centrale dei consulenti del lavoro rappresenta una delle novità del codice della crisi approvato col Decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14.

Un ruolo da alcuni, fuori dalla categoria, sottovalutato e da taluni anche avversato, evidentemente perché non percepito nelle reali finalità ma ritenuto quale mero risultato di interessi di parte.

Una visione tuttavia miope, che trascura la radicale rivoluzione della nuova normativa che investe e investirà sempre di più aziende e professionisti che li assistono e che vedrà ben presto tutti i soggetti coinvolti obbligati a cambiare mentalità, tempi e soprattutto modello organizzativo per evitare le conseguenze previste dalle nuove regole, finalizzate a prevenire che lo stato di crisi sfoci nell'insolvenza dell'impresa, investendo i terzi coinvolti.

Sicuramente il ruolo del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro è stato fondamentale e verosimilmente senza di esso non sarebbe stato possibile conseguire un obiettivo così importante e di prospettiva per i consulenti, ma senza solide basi ed argomentazioni valide (v. audizione al Senato del 21/11/2018), sarebbe stato difficile raggiungere un risultato di portata così rilevante.

I benefici, tuttavia, riguardano la collettività che, a regime, potrà raggiungere, anche col ruolo dei consulenti del lavoro, gli scopi voluti dal Legislatore nell'approvare la Legge Delega 19 ottobre 2017, n. 155 ed il relativo Decreto attuativo.

Ricordiamo quelli principali:

- far emergere tempestivamente la crisi;
- rendere consapevole l'imprenditore dell'impossibilità di proseguire l'attività in stato di crisi senza affrontare adeguatamente la situazione per evitare che sfoci nell'insolvenza;
- preservare ove possibile la continuità aziendale;
- evitare il depauperamento attivo;
- evitare il mancato rispetto delle obbligazio-

ni, in particolare tributarie e previdenziali;

- armonizzazione delle procedure di gestione della crisi e dell'insolvenza del datore di lavoro con le forme di tutela dell'occupazione e del reddito dei lavoratori.

È comprensibile che il *focus* principale sia stato quello dei consulenti del lavoro inseriti a pieno titolo tra coloro che possono entrare a far parte dell'albo dei gestori dei soggetti incaricati dall'autorità giudiziaria delle funzioni di gestione e di controllo nelle diverse procedure previste dal codice della crisi.

Un ruolo indubbiamente centrale nel nuovo codice, tant'è che il requisito di consulente del lavoro, piuttosto che di avvocato o dottore commercialista, non è di per sé sufficiente per svolgere le funzioni previste in quanto nascono nuovi operatori specializzati.

L'articolo 356 del D.lgs. n. 14/2019 ha infatti istituito un apposito albo destinato ad accogliere i *gestori* della crisi.

L'albo, istituito presso il Ministero della giustizia (il funzionamento sarà regolato da un decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 1° marzo 2020) ha lo scopo di individuare i soggetti i quali saranno chiamati a svolgere, su incarico del tribunale, le funzioni di curatore, commissario giudiziale o liquidatore.

L'iscrizione all'albo è consentita a:

- iscritti agli albi degli avvocati, dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e dei consulenti del lavoro;
- studi professionali associati o società tra professionisti costituite dai professionisti iscritti agli albi degli avvocati, dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e dei consulenti del lavoro;
- coloro che abbiano svolto funzioni di amministrazione, direzione e controllo in società di capitali o società cooperative, dando prova di adeguate capacità imprenditoriali e ➤



## CONSULENTI DEL LAVORO NEL NUOVO CODICE DELLA CRISI

purché non sia intervenuta nei loro confronti dichiarazione di apertura della procedura di liquidazione giudiziale.

Tutti i soggetti indicati, dovranno dimostrare di aver assolto gli obblighi di formazione di cui all'articolo 4, comma 5, lettere b), c) e d) del decreto del Ministro della giustizia 24 settembre 2014, n.202.

Sostanzialmente, occorre:

- il possesso di una formazione specifica non inferiore a 200 ore;
- un periodo di tirocinio, anche in concomitanza con la partecipazione ai corsi di formazione di durata non inferiore a sei mesi.

Inoltre, per il mantenimento dell'iscrizione all'albo, è necessario uno specifico aggiornamento biennale.

Da notare che sebbene la norma rinvii al D.M. n. 202/2014, l'elaborazione delle linee guida generali per la definizione dei programmi dei corsi di formazione e di aggiornamento è affidata alla Scuola superiore della magistratura (cfr. art. 356, c. 2, D. lgs. n. 14/2019). Nella fase definita di *primo popolamento dell'albo*, l'iscrizione è consentita ai professionisti indicati, a condizione che documentino di essere stati nominati in almeno quattro procedure negli ultimi quattro anni, curatori fallimentari, commissari o liquidatori giudiziali, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione nella G.U. del codice.

### L'ATTUALE RUOLO DEI CONSULENTI DEL LAVORO NELLE PROCEDURE CONCORSALE

Oltre alle novità del nuovo codice, che peraltro andrà pienamente a regime solo il 15 agosto 2020, data in cui entrerà in vigore l'intero impianto normativo, l'interrogativo al quale è utile rispondere è se il ruolo dei consulenti del lavoro nasca effettivamente col Decreto legislativo n. 14/2019.

Va ricordato a tal proposito che già la Legge 17 luglio 1975, n. 400, rubricata "*Norme intese ad uniformare ed accelerare la procedura di liquidazione coatta amministrativa degli enti cooperativi*", prevede che i commissari liquidatori devono essere scelti tra gli iscritti agli albi professionali dei consulenti

del lavoro, ovvero degli avvocati e procuratori legali, dei dottori commercialisti, dei ragionieri, nonché tra esperti in materia di lavoro e cooperazione.

Il ruolo dei professionisti nella crisi di impresa, tuttavia, non sono solo quelli endogeni alle attuali procedure fallimentari (per utilizzare la terminologia della Legge Fallimentare n. 267/1942), ma anche quelli esogeni, peraltro sempre collegati alle procedure medesime.

Se ci si limitassimo al ruolo del curatore fallimentare, commissario o liquidatore giudiziale, manterremmo una visione limitata e probabilmente anacronistica; sicuramente non quella voluta dal nuovo codice, orientato a ragionare nella più ampia prospettiva di una potenziale continuità aziendale o del risanamento e il trasferimento a terzi dell'azienda, anziché in termini liquidatori dando priorità alla ripartizione dell'attivo per soddisfare i creditori. Emerge dunque l'importanza di allargare invece lo sguardo alle attività legate agli interessi sociali del lavoro e quindi dei lavoratori coinvolti.

A tal fine, emerge quanto sia importante il ruolo del principale professionista in materia di lavoro, gestione delle risorse umane e delle relazioni sindacali ed istituzionali.

Già oggi sono generalmente i consulenti del lavoro coloro che svolgono attività di ausilio e collaborazione dei professionisti delegati dalla curatela per la consulenza e gli adempimenti in materia di lavoro; numerosi sono poi coloro che operano nella veste di consulente tecnico d'ufficio dei Tribunali o di parte, per fornire il proprio apporto professionale relativamente alle problematiche legate alla determinazione dello stato passivo ed in particolare dei crediti privilegiati, per le questioni legate al trattamento di fine rapporto, divenuto negli anni un vero rompicapo per i poco avvezzi della materia.

Senza contare le professionalità necessarie per la gestione degli esuberanti ed il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Leggendo gli scopi voluti dal Legislatore con la Legge Delega 19 ottobre 2017, n. 155 ed il relativo Decreto attuativo, le considerazioni fin qui formulate le troviamo nella re- ➤



## CONSULENTI DEL LAVORO NEL NUOVO CODICE DELLA CRISI

lazione che accompagna il provvedimento. Si legge infatti che la riforma persegue *un'opera di armonizzazione delle 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 ha avuto specifico riguardo alla normativa europea e in particolare alla Carta sociale europea di Strasburgo del 3 maggio 1996 ratificata ai sensi della legge 9 febbraio 1999, n. 30, che si occupa dell'attuazione dei diritti e delle libertà oggetto della Convenzione di salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali; alla direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2008 relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro e alla direttiva 2001/23/CE del Consiglio del 12 marzo 2001 come interpretata dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea 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.*

Dunque, non più disposizioni a compartimenti stagni (crisi d'impresa da una parte, disciplina in materia di lavoro dall'altra), ma un *unicum* di regole finalizzato a raccogliere in un solo testo le disposizioni applicabili. Oltre agli effetti in termini di sistematicità, tale collegamento intende fornire strumenti utili a consentire di poter salvaguardare l'azienda ed il relativo patrimonio anche di risorse umane con la finalità di mettere in risalto le ricadute negative di una crisi d'impresa per l'intero sistema, a causa delle conseguenze sociali determinate dagli effetti sui lavoratori coinvolti.

Ed in effetti, gli articoli 189 e 190, che si occupano dei rapporti di lavoro subordinato, del trattamento NASpI e del trasferimento d'azienda nell'ambito della tutela del lavoro delle imprese sottoposte a liquidazione giudiziale (terminologia che sostituisce quello di fallimento, che scompare dal nuovo testo legislativo), rappresentano l'attuazione concreta del nuovo approccio voluto dal Legislatore.

Sono puntualmente disciplinati infatti gli effetti della liquidazione giudiziale per i rapporti di lavoro subordinato partendo dalla

sospensione che rappresenta il primo naturale effetto dell'apertura della liquidazione. Dopo tale fase, che ha una durata massima di quattro mesi (salvo le proroghe ammesse), sono stabilite le regole del subentro, della risoluzione del rapporto di lavoro con le differenti procedure da seguire a seconda delle dimensioni aziendali.

È poi prevista una procedura amministrativa in capo al curatore col coinvolgimento dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro destinatario di un apposito prospetto in cui riportare la forza aziendale al momento dell'apertura della liquidazione giudiziale.

Altre disposizioni riguardanti i rapporti di lavoro li troviamo anche in altri due articoli del codice:

- articolo 191 relativo al trasferimento di azienda con più di 15 lavoratori nell'ambito delle procedure di liquidazione giudiziale, concordato preventivo ed a quello in esecuzione di accordi di ristrutturazione;
- articolo 211 sulla continuazione dell'impresa del debitore in caso di liquidazione giudiziale, concordato preventivo e accordi di ristrutturazione.

Inoltre, gli articoli 368 e 376 disciplinano il coordinamento con la disciplina del diritto del lavoro apportando modifiche alle seguenti disposizioni:

- Legge n. 223/1991;
- D.lgs. n. 23/2015;
- Legge n. 428/1990;
- D.L. n. 145/2013, conv. dalla Legge n. 9/2014;
- Art. 2119 c.c..

Il nuovo codice intende dunque fornire regole chiare e sistematiche, evitando di lasciare alla giurisprudenza che finora ha spesso regolato di fatto la materia di colmare le lacune legislative.

Si pensi all'applicazione dell'art. 72 L.F. anche ai rapporti di lavoro subordinato (Cass. n. 7473/2012; Cass. n. 522/2018).

Inoltre, le nuove norme intendono favorire, specie con le modifiche alle norme in materia di trasferimento d'azienda, percorsi di recupero dei livelli occupazionali che altrimenti rischierebbero di essere perduti.