

■ F. Natalini analizza le novità dell'ultimo intervento sul Codice della crisi di impresa

# RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI D'IMPRESA E INSOLVENZA: NOVITÀ DEL CORRETTIVO-TER\*

• DI ANTONELLA ROSATI RICERCATRICE DEL CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

Il D.lgs. n. 136/2024 interviene in modo significativo sul Codice della crisi di impresa, con particolare riferimento all'articolo 189, D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 (Codice) che è stato completamente sostituito e riscritto dall'articolo 32, comma 2, D.lgs. n. 136/2024.

## LA SORTE DEI RAPPORTI DI LAVORO IN PRESENZA DI LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE E LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA

L'entrata in vigore del Codice ha rappresentato una svolta nell'ordinamento giuslavoristico, in quanto si dava finalmente vita a un vero e proprio "diritto concorsuale del lavoro", superando il vuoto normativo della Legge Fallimentare la quale, al di là di alcune marginali apparizioni di fatto, nulla disponeva a proposito del tema lavoro.

In via preliminare, va ricordato che il Codice aveva risolto un'evidente incongruenza, quantomeno terminologica, vale a dire la previsione contenuta nell'articolo 2119, cod. civ., che, nel disciplinare (al comma 1) la giusta causa di recesso, stabiliva che: *"Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda"*.

Il riferimento al fatto che il fallimento e la liquidazione coatta amministrativa non potessero costituire una "giusta causa" di recesso, poteva apparire incongruente, atteso che la

"giusta causa" si era soliti accostarla a un comportamento "soggettivo" del lavoratore di estrema gravità.

L'Autore aveva ipotizzato la possibilità di individuare anche una giusta causa "oggettiva", atteso che il menzionato inciso definitorio della fattispecie, in precedenza richiamato, secondo cui essa si verrebbe a configurare in presenza di un evento che non consente nemmeno temporaneamente la prosecuzione del rapporto di lavoro, non facendo alcun riferimento a comportamenti soggettivi, potesse attagliarsi anche a situazioni "oggettive", quindi anche a ragioni prettamente economico/finanziarie, come sono quelle che determinano l'accesso a una procedura concorsuale.

Si diceva che il Codice avesse risolto solo a metà l'equivoco, espungendo dall'articolo 2119, cod. civ., il fallimento (fattispecie, com'è noto, poi modificata, dal punto di vista terminologico, in "liquidazione giudiziale") e inserendo, nel contempo, un *incipit* (primo periodo) all'articolo 189, comma 1, Codice, nel quale si premetteva che *"l'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento"*, adottando un'accezione ampia, ma sicuramente più coerente con una ragione di recesso che non può che essere economica, ponendo fine a un equivoco interpretativo sul ►

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Il Giurista del Lavoro*, 10/2024 dal titolo *Correttivo-ter al Codice della crisi: le novità per il lavoro*.

**▪ RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI D'IMPRESA  
E INSOLVENZA: NOVITÀ DEL CORRETTIVO-TER ▪**

significato da attribuire al concetto di “giusta causa”, quando associato alle due procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa) espressamente richiamate nel Codice civile.

Non si comprende, però, perché nell'articolo 2119 cod. civ. fosse comunque rimasto il riferimento all'insussistenza della “giusta causa” di recesso in caso di liquidazione coatta amministrativa.

In tal senso sarebbe stato più corretto procedere a un'abrogazione totale del citato articolo 2119, comma 2, cod. civ., evitando una palese asimmetria tra la liquidazione coatta amministrativa, che continuava (e continua), di per sé, a non integrare “giusta causa” di recesso (in base alla menzionata previsione civilistica) e la liquidazione giudiziale (*ex* fallimento), allocata all'articolo 189, comma 1, primo periodo, Codice, che, correttamente, disponeva invece (nel testo previgente) come l'apertura della stessa non integrasse un “motivo” di licenziamento.

Lasciando l'interprete in una condizione d'incertezza, dopo che, come si è detto, la riforma della Legge Fallimentare, aveva, invece, fatto un po' di chiarezza sul punto.

Non si comprende la *ratio* di tale epurazione disposta dal Correttivo-*ter*, ma, soprattutto, non si comprende perché, allo stato, nell'ordinamento debba permanere una previsione civilistica (quella del più volte citato articolo 2119, comma 2, cod. civ.), che considera, inespugnabilmente, la sola liquidazione coatta amministrativa, e perché si continui a stabilire che per tale fattispecie l'apertura della stessa non costituisca “giusta causa” (e non semmai giustificato motivo) di risoluzione del rapporto di lavoro.

**IL SIGNIFICATO DA ATTRIBUIRE AL TERMINE  
“RECESSO” DA PARTE DEL CURATORE**

Tale previsione, che non è stata modificata dal Correttivo-*ter*, lascia un interrogativo fondamentale: in che modo il curatore comunica il recesso?

Resta il dubbio di come il curatore debba gestire i recessi, con l'unica certezza che deve comunicarli per iscritto ai lavoratori, ma per il resto dal testo normativo nulla traspare, anche, ad esempio, rispetto all'obbligo di concedere o meno il preavviso, ovvero comprendere quale istituto debba applicarsi: recesso o (la già anticipata) automatica estinzione del rapporto se, per effetto del preavviso, si sconfinasse oltre i quattro mesi.

**LA SOPPRESSIONE DAL PUNTO DI VISTA****TERMINOLOGICO DELLA C.D. RISOLUZIONE DI DIRITTO**

Il D.lgs. n. 136/2024 espunge dal testo dell'articolo 189, Codice, il termine “risoluzione di diritto”. Pur sparendo il riferimento lessicale alla “risoluzione di diritto”, contenuta, invece, nel testo previgente, non muta la sostanza, rispetto al fatto che viene confermata l'automatica risoluzione dei rapporti, che, nell'attuale testo novellato, “cessano” *tout court*, dopo quattro mesi d'inerzia da parte del curatore, peraltro, sempre con effetto retroattivo (*ex tunc*) dalla data di apertura della procedura di liquidazione giudiziale. A prescindere dalla terminologia adottata, ci si chiede se, nel diritto del lavoro, si possa dar luogo a una fattispecie di clausola automatica di risoluzione, da sempre vietata in ambito giuslavoristico, senza correre il rischio che, al primo approccio giurisprudenziale (leggasi: intervento della Corte Costituzionale), la norma venga demolita.

**VERSO UNA “NORMALIZZAZIONE”  
DELLA DISCIPLINA DELLA PROROGA**

Il già menzionato articolo 189, comma 4, Codice, prevede la possibilità di chiedere al giudice delegato una proroga dei termini “ordinari” (cioè oltre i quattro mesi), laddove, ad esempio, sia motivata (caso certamente più probabile) dalla conclusione di una trattativa di cessione dell'azienda o di un suo ramo.

Tale proroga è, di norma, chiesta dal curatore e può durare, come si è detto, fino a otto mesi (che si aggiungono, pertanto, ai quattro iniziali). ➤

**▪ RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI D'IMPRESA  
E INSOLVENZA: NOVITÀ DEL CORRETTIVO-TER ▪**

Il punto è che la legge prevede, in modo alquanto insolito che la proroga possa essere chiesta anche dal lavoratore (singolarmente o in gruppo) e, a tal riguardo, l'ipotesi che potrebbe integrare il caso di specie è quella di un eventuale interesse personale o, unitamente ad altri colleghi, a rilevare l'attività ovvero perché sta trattando con investitori a lui collegati, interessati a rilevare in tutto o in parte l'azienda in procedura.

A tal riguardo, l'opera di "normalizzazione" compiuta dal D.lgs. n. 136/2024 si concreta sia nell'eliminazione della proroga *ad personam* (in caso d'istanza da parte del lavoratore) sia nella soppressione della menzionata indennità, quella che, come si diceva in precedenza, era prevista al termine degli ulteriori mesi di proroga, senza che ci fosse una decisione da parte del curatore.

**LA DISPENSA DALLE PROCEDURE  
C.D. ANTI-DELOCALIZZAZIONE**

Altro intervento atteso, e condivisibile, risiede nella dispensa (*ex* comma 7), per le imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, dell'obbligo di esperire le procedure di cui ai commi da 224 a 238, L. n. 234/2021 nell'ambito di quella disciplina di tutela occupazionale comunemente definita di "anti-delocalizzazione".

Oggi tale preventiva fase procedurale non è più obbligatoria – testualmente – per le imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, ma non si comprende in pieno se la deroga valga, in via estensiva, anche per tutte le altre procedure concorsuali, non espressamente richiamate.

**LA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO E I CASI  
DI APPLICABILITÀ DEI TEMPI RIDOTTI PER LA CONCLUSIONE DELLA STESSA: PROBLEMATICA PER LE IMPRESE  
SOTTOPOSTE AD AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA**

Da ultimo, un accenno alle tempistiche per i licenziamenti collettivi, contemplati nell'articolo 189, comma 6, Codice.

Viene confermata la procedura c.d. *smart*, con riduzione significativa dei tempi massimi per

raggiungere l'accordo sindacale, ridotti a dieci giorni (eventualmente prorogabili di ulteriori dieci su autorizzazione del giudice delegato), i quali, rispetto alla tempistica massima ordinaria, rappresenta un indubbio vantaggio in termini di snellimento, visto che la medesima procedura di licenziamento collettivo si considera comunque regolarmente conclusa trascorso detto ridotto periodo, a prescindere che si sia raggiunto o meno l'accordo con le oo.ss..

Ma qui sorgono ancora dubbi, il primo dei quali riguarda la possibilità di applicazione della menzionata tempistica ridotta, *ex* articolo 189, comma 6, Codice, anche ad altre procedure concorsuali non espressamente contemplate (ad esempio, alla liquidazione coatta amministrativa), stante il disposto letterale che si riferisce – testualmente – alla sola liquidazione giudiziale. L'altra criticità riguarda l'Amministrazione straordinaria *ex* D.lgs. n. 270/1999: il dubbio sorge nel momento in cui la deroga, contemplata all'articolo 189, comma 7, Codice, riguarda "i licenziamenti intimati ai sensi del comma 6".

Ma se detti licenziamenti, ai quali si applicano disposizioni speciali, concernono solo il caso della liquidazione giudiziale, per il combinato disposto dei commi 6 e 7, alle imprese in amministrazione straordinaria *ex* D.lgs. n. 270/1999 non si dovrebbe applicare la tempistica ridotta e forse nemmeno la deroga dalle procedure anti-delocalizzazione *ex* Legge di Bilancio 2022, con evidente disparità di trattamento.

In realtà, la soluzione la si rinviene tramite la lettura del novellato articolo 1, comma 226, Legge di Bilancio 2022, modificato proprio dall'articolo 52, D.lgs. n. 136/2024, nel quale, oggi, si stabilisce che "Sono esclusi dall'ambito di applicazione dei commi da 224 a 238 i datori di lavoro che si trovano nelle condizioni di cui agli articoli 2, comma 1, lettere a) e b), e 12 del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14", condizioni che sono tipicamente quelle della "crisi", della "insolvenza" (articolo 2, Codice) ovvero quelle associate alla composizione ►

**▪ RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI D'IMPRESA  
E INSOLVENZA: NOVITÀ DEL CORRETTIVO-TER ▪**

negoziata della crisi (articolo 12, Codice), sicché anche le procedure di amministrazione straordinaria (e tutte le altre diverse dalla liquidazione giudiziale, non espressamente menzionate) potrebbero comunque rientrare nella dispensa. Sempre con riferimento alle imprese in amministrazione straordinaria si annota un'altra modifica contenuta nel D.lgs. n. 136/2024, in questo caso non concernente direttamente il Codice, bensì l'articolo 47, L. n. 428/1990, che disciplina le procedure preventive sindacali da espletare prima di un trasferimento d'azienda e le possibili deroghe (parziali o totali) rispetto all'applicazione dell'articolo 2112, cod. civ..

Nello specifico, modificando l'articolo 47, comma 5-ter, L. n. 428/1990 (inserito proprio dal Codice), si escludono dall'applicazione della stessa legge le imprese in amministrazione straordinaria, disponendo che *“Se il trasferimento riguarda imprese ammesse all'amministrazione straordinaria trova applicazione la disciplina speciale di riferimento”*.

Tale disciplina di riferimento risulta essere l'articolo 63, D.lgs. n. 270/1999, il quale, al comma 4, prevede che: *“Nell'ambito delle consultazioni relative al trasferimento d'azienda previste dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, il commissario straordinario, l'acquirente e i rappresentanti dei lavoratori*

*possono convenire il trasferimento solo parziale dei lavoratori alle dipendenze dell'acquirente e ulteriori modifiche delle condizioni di lavoro consentite dalle norme vigenti in materia”* a cui si aggiunge come corollario, il successivo comma 5, il quale prevede che: *“Salva diversa convenzione, è esclusa la responsabilità dell'acquirente per i debiti relativi all'esercizio delle aziende cedute, anteriori al trasferimento”*.

**RIFLESSIONI CONCLUSIVE**

Le modifiche apportate dal Correttivo-ter, al di là di riproporre dubbi che sembravano in parte risolti, vanno tutto sommato nella direzione di una normalizzazione delle disposizioni in materia di lavoro contenute nel Codice che, perlomeno nella prima versione, di “normale” avevano ben poco e avrebbero avuto come effetto sicuro quello di alimentare il contenzioso.

Però va fatto ancora qualche sforzo sia in termini chiarificatori sia di semplificazione.

L'esperienza di questi ultimi anni dimostra che un Legislatore non può permettersi liberamente di normare le regole quando c'è di mezzo il licenziamento dei lavoratori, in quanto la giurisprudenza, in particolare quella costituzionale, è in grado di demolire qualunque testo normativo, laddove ritenuto non coerente con i principi costituzionali (*in primis*, la parità di trattamento e la ragionevolezza).