

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO**  
Collana del Dipartimento di Giurisprudenza

**Lucio Imberti**

**PROFILI LAVORISTICI  
DEL CODICE DELLA CRISI  
D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA**

**Il bilanciamento partecipato tra tutela dei creditori  
e tutela dei lavoratori**

*Prefazioni di*

**Bruno Inzitari e Arturo Maresca**



**G. Giappichelli Editore – Torino**

*La Collana del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bergamo pubblica prodotti della ricerca scientifica, in primo luogo opere scientifiche a carattere monografico i cui autori afferiscono al Dipartimento. Possono essere pubblicati anche altri lavori a carattere scientifico quali raccolte di saggi e articoli, con qualificata introduzione critica; edizioni critiche di testi o fonti, corredate da opportuno studio introduttivo; atti di convegni di respiro nazionale o internazionale, finanziati dal Dipartimento o da soggetti esterni, quando componenti del Dipartimento abbiano provveduto o contribuito alla curatela degli atti e/o all'organizzazione o allo svolgimento del convegno. Sulla base del parere motivato del Comitato scientifico della Collana possono presentare i loro lavori anche studiosi esterni che siano inseriti in gruppi di ricerca del Dipartimento o abbiano rapporti di collaborazione scientifica con il Dipartimento.*

*Tutte le opere monografiche pubblicate nella collana sono sottoposte a referaggio double blind, con l'eccezione degli atti di convegno, il referaggio dei quali ricade sotto la responsabilità del curatore dei medesimi, previa approvazione da parte del Comitato scientifico della Collana di Dipartimento.*

*L'elenco dei referees è reso pubblico periodicamente, senza indicazione delle opere valutate, sul sito internet della Collana:*

[http://www.unibg.it/struttura/struttura.asp?cerca=dsg\\_collana-dip](http://www.unibg.it/struttura/struttura.asp?cerca=dsg_collana-dip)

Lucio Imberti

PROFILI LAVORISTICI  
DEL CODICE DELLA CRISI  
D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA

Il bilanciamento partecipato tra tutela dei creditori  
e tutela dei lavoratori

*Prefazioni di*

Bruno Inzitari e Arturo Maresca



G. Giappichelli Editore – Torino

© Copyright 2020 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO  
VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100  
<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-921-2146-1  
ISBN/EAN 978-88-921-9263-8 (ebook - pdf)

*Il volume è stato pubblicato con il contributo del Dipartimento di Giurisprudenza  
dell'Università degli Studi di Bergamo.*

Publicato nel mese di ottobre 2020  
presso la G. Giappichelli Editore – Torino

*Agli amici  
– veri e numerosi –  
grazie!*

San Pietro Vernotico (BR)

## INDICE

	<i>pag.</i>
<i>Prefazioni</i>	
Bruno Inzitari	XI
Arturo Maresca	XV

### PREMESSA

#### DIRITTO FALLIMENTARE (*RECTIUS*, OGGI, DIRITTO CONCORSUALE) VS. DIRITTO DEL LAVORO: STORIA DI UN DISSIDIO. LE RAGIONI E GLI OBIETTIVI DELLO STUDIO

- |  |   |
|--|---|
| 1. Prospettiva concorsuale e prospettiva lavoristica: due visioni in-<br>conciliabili?   | 1 |
| 2. Il percorso di indagine: approccio interdisciplinare e proposta di<br>lettura dei profili lavoristici del Codice della crisi d'impresa e del-<br>l'insolvenza | 9 |

### CAPITOLO PRIMO

#### I PRINCIPI DELLA LEGGE DELEGA N. 155/2017 E LE NORME DI RILEVANZA LAVORISTICA DEL D.LGS. N. 14/2019 GIÀ ENTRATE IN VIGORE. UNA RIFORMA IN COSTANTE DIVENIRE

- |  |    |
|--|----|
| 1. I principi generali e i criteri direttivi di cui alla legge delega 19 ottobre<br>2017, n. 155 (e il raccordo con la normativa dell'Unione Europea)                  | 11 |
| 2. ( <i>Segue</i> ). I principi generali e i criteri direttivi di esplicita rilevanza la-<br>voristica (e l'armonizzazione con la normativa dell'Unione Europea)       | 16 |
| 3. Il d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 («Codice della crisi d'impresa e dell'in-<br>solvenza») e la sua differita entrata in vigore, salvo eccezioni                      | 19 |
| 4. Le norme di rilevanza lavoristica già entrate in vigore: l'art. 363, d.lgs.<br>n. 14/2019 e la certificazione dei debiti contributivi e per premi assi-<br>curativi | 21 |

	<i>pag.</i>
5. Le norme di rilevanza lavoristica già entrate in vigore: l'art. 2086 c.c. come modificato (nella rubrica) e integrato (nel testo) dall'art. 375, d.lgs. n. 14/2019	23
6. La legge delega 8 marzo 2019, n. 20 per l'adozione di misure integrative e correttive del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza	28
7. La direttiva UE 2019/1023 del 20 giugno 2019 riguardante i quadri di ristrutturazione preventiva, l'esdebitazione e le interdizioni, e le misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione, e che modifica la direttiva UE 2017/1132 (direttiva sulla ristrutturazione e sull'insolvenza)	28
8. L'irrompere dell'emergenza Covid-19 e il rinvio dell'entrata in vigore del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza	37
9. La lunga gestazione del "decreto correttivo"	40

## CAPITOLO SECONDO

### LE NORME DI RILEVANZA LAVORISTICA DEL D.LGS. N. 14/2019 CHE ENTRERANNO IN VIGORE IL 1° SETTEMBRE 2021

#### SEZIONE PRIMA

#### LE PROCEDURE DI ALLERTA E DI COMPOSIZIONE ASSISTITA DELLA CRISI

1. L'obbligo di segnalazione di creditori pubblici qualificati e, in particolare, dell'Inps, nell'ambito degli strumenti di allerta	44
---	----

#### SEZIONE SECONDA

#### GLI STRUMENTI NEGOZIALI STRAGIUDIZIALI DI REGOLAZIONE DELLA CRISI

2. Gli accordi sui crediti contributivi nell'ambito degli strumenti negoziali stragiudiziali soggetti ad omologazione	51
---	----

#### SEZIONE TERZA

#### IL CONCORDATO PREVENTIVO

3. Il concordato preventivo e il mantenimento, almeno parziale, dell'occupazione quale onere del concordato in continuità indiretta	60
4. Il trattamento dei crediti contributivi nell'ambito del concordato preventivo	73

## SEZIONE QUARTA

## LA LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE

5. I rapporti di lavoro subordinato nella liquidazione giudiziale: gli orientamenti giurisprudenziali sulla sorte dei rapporti di lavoro in caso di fallimento del datore di lavoro e i profili generali della nuova e speciale disciplina 78
6. L'apertura della liquidazione giudiziale e la sospensione dei rapporti di lavoro subordinato sino a quattro mesi. Gli obblighi di comunicazione del curatore all'Ispettorato territoriale del lavoro 85
7. Il subentro del curatore nei rapporti di lavoro subordinato: efficacia e disciplina applicabile 88
8. Il recesso del curatore dai rapporti di lavoro subordinato. Tante interpretazioni, poche certezze 89
9. La risoluzione di diritto dei rapporti di lavoro subordinato 95
10. Le dimissioni del lavoratore dal rapporto di lavoro subordinato 97
11. Il licenziamento collettivo nell'ambito della liquidazione giudiziale 100
12. La possibile proroga della sospensione dei rapporti di lavoro sino a dodici mesi e la relativa disciplina 105
13. L'indennità di mancato preavviso in favore del lavoratore, il TFR e il c.d. "contributo NASpI": disciplina e ammissione al passivo 107
14. La disciplina dei rapporti di lavoro subordinato in caso di esercizio dell'impresa del debitore 110
15. Il trattamento NASpI a seguito della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito della liquidazione giudiziale 113
16. Brevi cenni sulla sorte dei rapporti di lavoro autonomo nell'ambito della liquidazione giudiziale 116

## SEZIONE QUINTA

## IL TRASFERIMENTO DI AZIENDA IN CRISI

17. Gli effetti del trasferimento di azienda in crisi sui rapporti di lavoro 118
18. L'esclusione del regime di responsabilità solidale, l'immediata esigibilità del trattamento di fine rapporto e/o l'intervento del Fondo di Garanzia in caso di trasferimento di azienda soggetta a procedure liquidatorie 134



CONCLUSIONI

IL DIFFICILE, MA NON IMPOSSIBILE, BILANCIAMENTO  
TRA DIRITTO CONCURSUALE E DIRITTO DEL LAVORO

1. Tutela dei creditori e tutela dei lavoratori nel Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza	141
2. Il possibile bilanciamento attraverso la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alle diverse fasi della crisi d'impresa	144
<i>Bibliografia</i>	155

## PREFAZIONE

Arturo Maresca

La monografia di Lucio Imberti analizza gli aspetti della disciplina lavoristica che sono stati espressamente toccati dalla profonda riforma delle procedure concorsuali realizzata – ma ancora in larga parte non attuata – dal *Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza* (d.lgs. n. 14/2019, di seguito *Codice*).

E lo fa utilizzando un approccio originale, scegliendo di affrontare l'analisi delle regole lavoristiche dettate dal *Codice* tenendo conto delle interpretazioni elaborate anche da studiosi delle altre principali discipline direttamente interessate dalla riforma (civilisti, giuscommercialisti, fallimentaristi, processualcivilisti).

Non v'è dubbio, infatti, che quella delle procedure concorsuali, e del fallimento in particolare (termine quest'ultimo destinato ad essere accantonato dal momento in cui entreranno in vigore le norme del *Codice*), è una materia sulla quale è sempre stato molto difficile il dialogo tra gli studiosi del diritto del lavoro, da un lato, e quelli delle altre discipline giuridiche sopra richiamate, dall'altro.

Una difficoltà che trova le proprie ragioni innanzitutto nell'assetto della legge fallimentare del 1942 che non contiene regole specificamente destinate a disciplinare gli effetti della dichiarazione di fallimento sui rapporti di lavoro.

Il che ha, tra l'altro, costretto gli interpreti a estrarre da una disposizione destinata a regolare in maniera uniforme gli effetti della dichiarazione di fallimento sui contratti a prestazioni corrispettive, ossia l'art. 72 legge fall., le norme utili a regolare il conflitto tra le ragioni dei lavoratori impiegati dall'imprenditore decotto e quelle dei creditori della procedura.

È evidente infatti che l'alternativa secca posta dall'art. 72 legge fall. tra sospensione del rapporto e risoluzione del contratto appare nella maggior parte dei casi inadeguata a gestire le conseguenze che il fallimento dell'imprenditore comporta (o rischia di comportare) sul versante occupazionale.

Nel contesto appena ricordato, la gestione degli effetti sui rapporti di lavoro dello stato di insolvenza è stata per lo più affidata, come ci ricorda Imberti, o ad interventi volti a sostenere il reddito dei lavoratori rinviando ad un momento successivo l'esito, talvolta inevitabile, del licenziamento, o a favorire il subentro di nuovi soggetti nell'organizzazione dell'impresa in

stato di insolvenza, autorizzando deroghe all'effetto della continuità dei rapporti di lavoro. Deroghe previste da norme che sono state più volte censurate dinanzi alla Corte di Giustizia dell'UE per la difficoltà di definire un assetto compatibile con le regole europee in materia di trasferimento d'impresa.

Il nuovo *Codice* si inserisce nel quadro sin qui sommariamente richiamato realizzando (o, meglio, tentando di realizzare) un'inversione della prospettiva tradizionale.

L'obiettivo del nuovo sistema normativo è infatti quello di approntare gli strumenti per prevenire il manifestarsi dello stato di crisi o dell'insolvenza, nella convinzione che le possibilità di salvataggio dell'impresa siano tanto più elevate quanto più precoce sia l'attuazione dell'intervento risanatore.

Tale obiettivo, che costituisce il tratto caratterizzante della riforma, costituisce al contempo il primo ambito sul quale può realizzarsi una convergenza tra interessi dei lavoratori e interessi dei creditori. Ed invero, la prevenzione dello stato di crisi e di insolvenza, in quanto finalizzato a salvaguardare l'impresa evitandone la scomparsa, può assicurare al contempo il mantenimento dell'occupazione che quell'impresa è in grado di assicurare.

Affrontando l'analisi del sistema normativo di cui consta il nuovo *Codice* dalla prospettiva del giuslavorista, il tratto che salta immediatamente agli occhi è l'elevato numero di disposizioni dedicato a regolare gli effetti della crisi e dell'insolvenza sui rapporti di lavoro.

Ciò nell'evidente tentativo di superare uno dei principali limiti della disciplina fallimentare e dare seguito a quella che costituiva una chiara direttiva del legislatore delegante: coordinare la disciplina concorsuale con quella dei rapporti di lavoro.

Lucio Imberti esamina il sistema di regole a cui è affidato tale coordinamento suddividendo l'analisi in due parti.

La prima è dedicata alla ricostruzione del contesto normativo in cui ha trovato origine la riforma e allo studio di quelle (poche, ma importanti) disposizioni del *Codice* che sono già entrate in vigore nel momento in cui la monografia viene data alle stampe.

L'analisi si sofferma, in particolare, sul nuovo secondo comma dell'art. 2086 c.c., a mente del quale *"l'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale"*.

L'Autore pone in rilievo come la nuova disposizione abbia già sollecitato un ampio dibattito dottrinale, evidenziando la complessità e diversità degli orientamenti interpretativi che su di essa si sono formati, non solo all'in-

terno della dottrina giuslavorista, ma anche nell'ambito degli ambiti disciplinari sopra ricordati.

Non v'è dubbio che, nella prospettiva del giuslavorista, la collocazione dell'obbligo di predisporre un assetto organizzativo funzionale alla rilevazione tempestiva della crisi all'interno dell'art. 2086 c.c. sollecita a riflettere sulle implicazioni sistematiche che è possibile inferire da tale scelta, valutando se l'eventuale inadempimento di tale obbligo possa essere fonte di situazioni giuridiche soggettive meritevoli di tutela in capo ai lavoratori.

La seconda parte della monografia è invece dedicata all'analisi delle numerose disposizioni del Codice che assumono una *"rilevanza lavoristica"* e la cui entrata in vigore è per il momento stata posticipata al settembre del 2021, anche in conseguenza dei devastanti effetti che sta producendo sull'economia nazionale l'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Non è questa la sede per riprendere le numerose questioni poste dalle norme di nuovo conio, né per interloquire con le interessanti e ben argomentate proposte interpretative formulate dall'Autore.

È qui sufficiente evidenziare, allo scopo di introdurre il lettore alla lettura del saggio, che l'intervento riformatore assume un respiro amplissimo. Esso, infatti, non riguarda solo gli effetti sul rapporto di lavoro della dichiarazione di apertura della procedura destinata a sostituire il fallimento (ossia la liquidazione giudiziale), ma tocca anche, per ricordare alcuni tra gli aspetti più rilevanti, la disciplina del concordato preventivo e quella del trasferimento di azienda in crisi.

L'analisi di queste norme porta l'Autore alla condivisibile conclusione per cui se pure il nuovo Codice non configura *"un organico ed autonomo statuto protettivo dei lavoratori nell'ambito delle procedure concorsuali"*, nello stesso *"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)"*.

Nel quadro di una disciplina che mira a realizzare il punto di contatto tra tutela dei lavoratori e tutela degli interessi dei creditori tramite la salvaguardia della continuità aziendale e dell'occupazione che ad essa è collegata, il punto che sollecita maggiore attenzione, e che Lucio Imberti puntualmente pone in evidenza, è quello del ruolo che può essere svolto dalle organizzazioni sindacali che siano chiamate ad interloquire con il datore di lavoro per gestire la crisi.

Un coinvolgimento che la recentissima direttiva UE 2019/1023 prescriverebbe già nella fase della rilevazione preventiva dello stato di crisi per l'adozione delle misure volte a scongiurarla, imponendo specifici obblighi di informazione e consultazione. Coinvolgimento che invece il *Codice* non prevede, sicché l'ordinamento nazionale, ora come in passato, continua ad imporre il confronto sindacale solo nella fase finale della crisi per la gestione delle eccedenze di personale (licenziamenti collettivi) o per l'attuazione delle operazioni volte a salvare il salvabile (trasferimento di azienda).

È in questo ambito che, sostiene l'Autore, le procedure di crisi e dell'insolvenza possono costituire un concreto terreno di sperimentazione di quella partecipazione dei lavoratori che è prevista dalla nostra Costituzione, ma che, ad oggi, nonostante i numerosi progetti di legge, è ben lungi dal trovare una effettiva possibilità di attuazione. A sostegno di tale prospettiva e quindi del ruolo che può essere svolto dalle parti sociali, l'Autore ci ricorda come già l'esperienza applicativa della legge fallimentare abbia dimostrato che un'efficace risoluzione delle crisi passa normalmente attraverso l'individuazione di soluzioni condivise con i rappresentanti dei lavoratori. Soluzioni che le parti sono costrette normalmente a ricercare e ad individuare, in mancanza di un sostegno normativo adeguato, all'interno di prassi prive di un formale riconoscimento giuridico.

Proprio in ragione di ciò, però, il terreno del confronto sindacale può funzionare da chiave di volta del sistema solo laddove, per un verso, le organizzazioni sindacali si rendano disponibili a farsi carico esplicitamente di tale ruolo e delle connesse responsabilità, e, per l'altro, il mondo imprenditoriale si renda disponibile ad *“una trasparente condivisione delle informazioni relative all'andamento dell'impresa e ad un parziale cessione di sovranità nell'esercizio della stessa”*.

In conclusione, in attesa che il *Codice* entri integralmente in vigore e che le questioni interpretative che le sue norme pongono possano essere affrontate anche alla luce della loro applicazione pratica, il dibattito sugli scenari dischiusi dal nuovo assetto normativo delle procedure concorsuali può dirsi solo agli inizi.

In questo contesto, la monografia di Lucio Imberti costituisce un imprescindibile punto di riferimento sia per orientarsi tra i risvolti giuslavoristici nel nuovo assetto normativo delle procedure concorsuali, sia per il rigore e la originalità delle soluzioni interpretative proposte con le quali dottrina e giurisprudenza non potranno omettere di confrontarsi.