

## **Codice della crisi d'impresa – Disposizioni in materia di lavoro – Nota di Approfondimento**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022 è stato pubblicato il decreto legislativo 17 giugno 2022, n. 83, recante modifiche al Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al d. lgs. n. 14/2019, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1023 *“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)”*.

Il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, di cui al d. lgs. n. 14/2019, come modificato da ultimo dal suddetto d. lgs. n. 83/2022, è entrato in vigore il 15 luglio 2022.

Si segnala, in via preliminare, che è stato reso strutturale l'istituto della “composizione negoziata della crisi d'impresa” (introdotto dal DL n. 118/2021 in funzione antiemergenziale), in sostituzione del meccanismo di risoluzione dell'insolvenza temporanea a cura degli Organismi di composizione della crisi – OCRI, di fatto mai entrato in vigore.

Senza entrare nel dettaglio della suddetta “composizione negoziata”, né degli “strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza” previsti e disciplinati nel Codice, si illustrano di seguito le principali disposizioni a carattere generale in materia di lavoro e previdenza introdotte dal citato d. lgs. n. 83/2022, nonché quelle già contenute nel d. lgs. n. 14/2019, tutte entrate in vigore alla predetta data del 15 luglio 2022.

### **Segnali per la previsione tempestiva dell'emersione della crisi d'impresa (articolo 3 del d. lgs. n. 14/2019, come sostituito dal d. lgs. n. 83/2022)**

L'art. 3 del Codice, nella nuova formulazione introdotta dal d. lgs. in esame, disciplina il tema della rilevazione tempestiva della crisi d'impresa.

In tale ambito, rientrano tra i “segnali” per prevedere tempestivamente l'emersione della crisi d'impresa:

- l'esistenza di debiti per retribuzioni scaduti da almeno 30 giorni pari a oltre la metà dell'ammontare complessivo mensile delle retribuzioni;
- l'esistenza di una o più delle esposizioni debitorie in presenza delle quali sono previste le segnalazioni da parte dei c.d. creditori pubblici qualificati (INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate,

Agenzia delle Entrate-Riscossione), ai sensi dell'art. 25-novies del Codice, illustrato nel prosieguo.

**Procedura di informazione e consultazione sindacale (articolo 4 del d. lgs. n. 14/2019, come sostituito dal d. lgs. n. 83/2022)**

L'art. 4 del Codice, nella nuova formulazione introdotta dal d. lgs. in commento, disciplina i doveri delle parti, ossia debitore e creditori, sia nella "composizione negoziata" che nel corso delle trattative e dei procedimenti per l'accesso agli "strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza".

In tale ambito, ove non siano previste, dalla legge o dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, diverse procedure di informazione e consultazione sindacale, è disciplinata un'apposita procedura, di seguito illustrata.

Il datore di lavoro che occupa complessivamente più di 15 dipendenti informa con comunicazione scritta i soggetti sindacali di cui all'art. 47 co. 1 della legge n. 428/1990 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 sopra citati sono le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) ovvero le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite nelle unità produttive interessate, nonché i sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nell'impresa. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi.

I suddetti soggetti sindacali, entro 3 giorni dalla ricezione dell'informativa (trasmessa dal datore di lavoro anche tramite PEC), possono chiedere un incontro al datore di lavoro medesimo. La conseguente consultazione deve iniziare entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta e, salvo diverso accordo tra i partecipanti, si intende esaurita decorsi 10 giorni dal suo inizio.

La suddetta 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.

Si segnala che una procedura di informazione e consultazione sindacale era già prevista e disciplinata dal DL n. 118/2021 nell'ambito della "composizione negoziata della crisi d'impresa". Tale procedura è stata ora estesa anche al caso di predisposizione del piano nell'ambito di uno "strumento di regolazione della crisi e dell'insolvenza".

**Segnalazioni dei creditori pubblici qualificati (art. 25-novies del d. lgs. n. 14/2019, introdotto dal d. lgs. n. 83/2022)**

L'art. 25-novies del Codice, introdotto dal d. lgs. in esame, disciplina le segnalazioni che i creditori pubblici qualificati inviano all'imprenditore in presenza di determinati livelli di esposizione debitoria dallo stesso maturata nei loro confronti, per consentire all'imprenditore medesimo di prevedere tempestivamente l'emersione della crisi d'impresa.

I creditori pubblici qualificati sono l'INPS, l'INAIL, l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Entrate-Riscossione, per ciascuno dei quali è prevista una diversa soglia di esposizione debitoria al raggiungimento della quale viene effettuata la segnalazione, come di seguito illustrato.

Si osserva in via preliminare che, rispetto alla disciplina antecedente l'entrata in vigore del Codice, l'art. 25-novies qui illustrato riproduce, con specifico riferimento alle segnalazioni da parte di INPS, Agenzia delle Entrate e Agenzia delle Entrate-Riscossione, le disposizioni già previste dall'art. 30-sexies del DL n. 152/2021 (in vigore dal 1° gennaio 2022 e ora abrogato con l'entrata in vigore del Codice medesimo), aggiungendo ai predetti enti l'Inail.

Le segnalazioni sono effettuate all'imprenditore e, ove esistente, all'organo di controllo, nella persona del presidente del collegio sindacale in caso di organo collegiale, a mezzo PEC o, in mancanza, mediante raccomandata con avviso di ricevimento inviata all'indirizzo risultante dall'anagrafe tributaria.

Le segnalazioni hanno ad oggetto, in particolare per gli Enti previdenziali e assistenziali:

- **per l'INPS, il ritardo di oltre 90 giorni nel versamento di contributi previdenziali di ammontare superiore, per le imprese con lavoratori subordinati e parasubordinati, al 30 per cento di quelli dovuti nell'anno precedente e all'importo di 15.000 euro** (ovvero di ammontare superiore all'importo di 5.000 euro, per le imprese senza lavoratori subordinati e parasubordinati);
- **per l'INAIL, l'esistenza di un debito per premi assicurativi scaduto da oltre 90 giorni e non versato superiore all'importo di 5.000 euro;**

Le suddette segnalazioni sono inviate dall'INPS e dall'INAIL entro 60 giorni decorrenti dal verificarsi delle condizioni o dal superamento degli importi di cui sopra;

Le segnalazioni medesime contengono l'invito alla presentazione dell'istanza di accesso alla "composizione negoziata della crisi d'impresa", di cui all'art. 17 co. 1 del Codice, se ne ricorrono i presupposti.

Le disposizioni sopra illustrate si applicano:

- **con riferimento all'INPS, in relazione ai debiti accertati a decorrere dal 1° gennaio 2022;**

- con riferimento all'INAIL, in relazione ai debiti accertati a decorrere dal 15 luglio 2022;

\*\*\*\*\*

**Modifiche all'art. 47 della legge n. 428/1990 in materia di trasferimento d'azienda (art. 368 co. 4 del d. lgs. n. 14/2019, come modificato dal d. lgs. n. 83/2022)**

Il Codice apporta modifiche e integrazioni all'art. 47 della legge n. 428/1990 in materia di trasferimento d'azienda, con specifico riferimento alle ipotesi in cui il trasferimento stesso si verifichi nell'ambito degli strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza e delle procedure di insolvenza disciplinati dal Codice medesimo.

Per le suddette modifiche e integrazioni, si rinvia al testo del citato art. 47 (riportato in allegato alla presente), nella formulazione vigente rispettivamente prima e dopo l'entrata in vigore del Codice.

**Effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro subordinato (art. 189 del d. lgs. n. 14/2019)**

L'art. 189 del Codice disciplina gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro subordinato, per i quali si rinvia al testo dell'articolo medesimo.

In questa sede si segnala, in particolare, che, nel caso in cui il curatore intenda procedere a licenziamento collettivo secondo le previsioni di cui agli articoli 4 comma 1 e 24 comma 1 della legge n. 223/1991, si applica la procedura disciplinata dal comma 6 del suddetto art. 189, in deroga a quanto previsto dall'art. 4, commi da 2 a 8, della medesima legge n. 223/1991.

In ogni caso, le disposizioni di cui al citato comma 6 non si applicano nelle procedure di amministrazione straordinaria delle grandi imprese.

**Coordinamento con la disciplina del diritto del lavoro (articoli 368 e 376 del d. lgs. n. 14/2019)**

In conseguenza dell'introduzione della disciplina di cui al citato art. 189, l'art. 368 del Codice integra alcune disposizioni della legge n. 223/1991, come di seguito riportato:

➤ **articolo 5 comma 3:**

*“Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 **nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza**, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del*

*licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.”*

➤ **articolo 24 comma 1:**

*“Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. **Fermi i requisiti numerici e temporali prescritti dal presente comma, alle imprese in stato di liquidazione giudiziale si applicano le disposizioni di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza.** Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.”*

➤ **articolo 24 comma 1-bis:**

*“Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15-bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, si applicano ai privati datori di lavoro non imprenditori alle medesime condizioni di cui al comma 1. **Ai datori di lavoro non imprenditori in stato di liquidazione giudiziale si applicano le disposizioni di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza.** [...]”*

➤ **articolo 24 comma 1-quinquies:**

*“Nel caso in cui l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore, ricorrendo le condizioni di cui al comma 1, intenda procedere al licenziamento di uno o più dirigenti, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15-bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, primo e quarto periodo. All'esame di cui all'articolo 4, commi 5 e 7, relativo ai dirigenti eccedenti, si procede in appositi incontri. Quando risulta accertata la violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, **nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza** o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore è tenuto al pagamento in favore del dirigente di un'indennità in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro.”*

Il medesimo art. 368 del Codice ha integrato, con lo stesso riferimento alla violazione delle procedure di cui al citato art. 189 comma 6, anche l'art. 10 del d. lgs. n. 23/2015 relativo alle sanzioni per violazione delle norme in materia di licenziamento collettivo nel caso di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (fatte salve ovviamente le pronunce della Corte Costituzionale sulle disposizioni del citato d. lgs.).

Infine, sempre in conseguenza della disciplina complessivamente introdotta dall'art. 189, l'art. 376 del Codice ha sostituito il comma 2 dell'art. 2119 c.c., come di seguito riportato:

<b>ART. 2119 C.C. RECESSO PER GIUSTA CAUSA</b>	
<b>Testo in vigore fino al 14 luglio 2022</b>	<b>Testo vigente dal 15 luglio 2022</b>
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.	<i>Invariato</i>
2. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.	<b>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.</b>