

Rapporti di lavoro pendenti alla data di apertura della liquidazione giudiziale

Art. 189 CCII - regole generali, confronto col previgente e casi particolari

Sintesi integrata: pp. 209-223 e focus pp. 212-213

1) Regola base e logica della riforma

Punti fermi (art. 189 CCII)

L apertura della liquidazione giudiziale non costituisce motivo automatico di licenziamento.

Il legislatore introduce una disciplina ad hoc per il lavoro subordinato, distinta dai contratti pendenti in generale.

Obiettivo: dare tempi certi e ridurre l incertezza per il lavoratore rispetto al sistema previgente.

2) Effetto immediato: sospensione legale del rapporto

Cosa significa

Sospensione di diritto dalla sentenza di apertura.

Rapporto non cessa: resta quiescente (congelamento del sinallagma).

Vengono meno nel periodo prestazione e controprestazione retributiva.

Cosa si congela in pratica

Retribuzione corrente e differita.

Maturazione di ferie, permessi, mensilità aggiuntive, TFR e istituti legati all'anzianità.

Durante la sospensione manca copertura economica tipica della normale esecuzione.

3) Scelte del curatore e criteri di valutazione

Opzioni con autorizzazioni previste

Subentro nei rapporti (anche in funzione di esigenze della procedura o esercizio provvisorio).

Recesso / licenziamento quando mancano prospettive di prosecuzione.

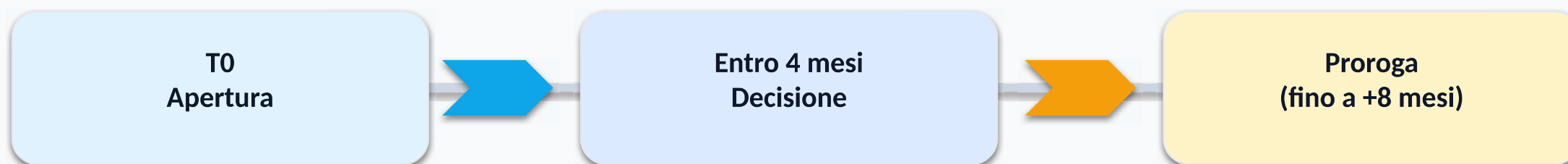
Inerzia entro i termini: risoluzione di diritto del rapporto.

Spatium deliberandi

Tempo per verificare convenienza della prosecuzione (affitto o cessione azienda/ramo, attività residue, ecc.).

La scelta incide su reddito e tutele del lavoratore (NASpI, preavviso figurativo, continuità contributiva).

4) Termini: 4 mesi e proroga (fino a +8 mesi)



Proroga: chi la chiede, quando e cosa spetta

Proroga se ci sono concrete prospettive di ripresa o trasferimento dell'azienda/ramo.

Richiesta al giudice delegato: curatore, ITL o ciascun lavoratore (efficacia generale salvo istanza del singolo).

Durante la proroga: indennità mensile prededucibile, non soggetta a contribuzione, tra 2 e 8 mensilità.

5) Diritti del lavoratore: risoluzione automatica e dimissioni

Risoluzione ipso iure

Se entro i termini non c e subentro, licenziamento o dimissioni: rapporto risolto di diritto.

Decorrenza retroattiva: dalla data di apertura della procedura (effetti ex tunc).

Accesso alla NASpl; preavviso figurativo utile anche per continuita contributiva.

Dimissioni durante la sospensione

Espressamente qualificate come dimissioni per giusta causa.

Effetti retroattivi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Diritto a NASpl e indennita sostitutiva del preavviso (credito concorsuale privilegiato).

6) Criticità: tutele economiche e previdenziali nella fase sospensiva

Nodo: vincolo formale vs assenza di copertura

Durante la sospensione manca un ammortizzatore generale equivalente alla NASpI (finché il rapporto non cessa).

CIGS concorsuale non ordinariamente utilizzabile (abrogazione della relativa disciplina; eccezioni temporanee citate).

Rischio di buco contributivo segnalato soprattutto in caso di subentro (effetti ex nunc della ripresa); meno nelle ipotesi con effetti retrodatati ex tunc.

7) Raffronto: sistema previgente (art. 72 L.F.)

Prima (L.F.)

Regola generale per contratti pendenti: sospensione e scelta curatore tra subentro e scioglimento.

Applicazione al lavoro subordinato discussa, spesso ammessa dalla giurisprudenza.

Forte penalizzazione: niente reddito, incertezza, obblighi di fedeltà e disponibilità.

Dopo (CCII)

Disciplina specifica: tempi certi e rimedi tipizzati.

Risoluzione automatica e dimissioni speciali riducono la passività del lavoratore.

Resta area di vulnerabilità durante la sospensione (tutele economiche/contributive).

8) Profili particolari

Eccezioni e coordinamenti

La risoluzione automatica non opera se, prima della scadenza, è stata avviata una procedura di licenziamento collettivo: cessazione solo con intimazione del curatore.

Dimissioni speciali valgono solo durante la sospensione ex art. 189, co. 1; se il curatore è già subentrato o c'è esercizio provvisorio, valgono le regole ordinarie (artt. 2118-2119 c.c.).

Dottrina: possibile estensione della disciplina speciale anche in caso di avvio licenziamento collettivo.

9) Focus: eventi protetti e istituti interni (pp. 212-213)

Eventi protetti (cause esterne)

Malattia, maternità, infortunio: la sospensione non incide sui diritti previdenziali; indennità dovute secondo disciplina ordinaria.

Non maturano durante tali eventi gli istituti differiti legati alla prestazione (es. TFR e ferie).

Se licenziamento: coordinamento con NASpI (maternità obbligatoria prevale; maternità facoltativa no; malattia posticipa decorrenza NASpI).

Istituti interni (cause connesse)

Ferie/permessi maturati: fruizione e retribuzione sospese finché il curatore non decide; se licenziamento, indennità sostitutiva da insinuare al passivo.

CIG in corso: non deve comprimere i diritti del lavoratore; se curatore subentra, viene meno la ragione della CIG richiesta in bonis.

Se curatore non subentra: prevale disciplina della crisi e subentra NASpI dopo il preavviso virtuale accreditato dall'INPS.