

## Idea chiave

Il subentro è una possibile conseguenza della sospensione ex art. 189 CCII: serve a proseguire i rapporti utili alla massa (continuità, conservazione beni, gestione liquidatoria).

Effetto: il curatore assume, sul piano sostanziale, il ruolo datoriale per i rapporti che proseguono; i costi della prosecuzione gravano sulla procedura (prededuzione).

## Quando può avvenire

- Esercizio provvisorio disposto in sentenza (art. 211, co. 2): i rapporti proseguono salvo sospensione/ licenziamento del curatore.
- Esercizio provvisorio autorizzato dal GD (art. 211, co. 3): su richiesta del curatore e parere del comitato creditori.
- Fuori dall'esercizio provvisorio: solo rapporti funzionali all'attività liquidatoria.

## Esempi di rapporti funzionali

- Custodia e conservazione dei beni della procedura.
- Amministrazione e gestione operativa minimale.
- Movimentazione e predisposizione alla vendita dei beni.

## Assetto soggettivo

- La titolarità dell'impresa resta al debitore in liquidazione giudiziale.
- Il potere di gestione passa al curatore, organo della procedura.
- Sul piano sostanziale il curatore assume la posizione datoriale per i rapporti proseguiti.

## Debiti e forma

- Il curatore non subentra nei debiti pregressi verso i lavoratori.
- Subentro ex art. 211, co. 3: richiede autorizzazione del GD, sentito il comitato.
- Non serve forma solenne, ma è opportuna comunicazione scritta; effetti ex nunc.

## Formula sintetica

Dottrina: successione inter vivos nella posizione contrattuale datoriale (con decorrenza ex nunc e senza trascinamento dei debiti anteriori).

## Regola base

- Il subentro non consente di riscrivere liberamente il contratto.
- Condizioni economiche e normative restano quelle ordinarie del lavoro subordinato.
- La sola apertura della liquidazione non giustifica modifiche unilaterali peggiorative.

## Poteri ordinari del datore

- Mansioni: limiti dell'art. 2103 c.c.
- Orario e sede: interventi possibili nel rispetto di legge e contratto.
- Retribuzione e diritti indisponibili: serve consenso del lavoratore in sede protetta.

*Nota operativa: in caso di esigenze straordinarie, preferire accordi collettivi/individuali in sedi protette per ridurre contenzioso.*

## Prededuzione: quali voci

- Retribuzione corrente e ratei.
- Ferie/permessi maturati dopo l'apertura.
- Quote TFR riferibili alla prosecuzione.
- Contributi e premi su retribuzioni maturate; preavviso se dovuto.

## Criterio di riparto

- Per istituti maturati prima: frazionabilità.
- Solo la quota post-apertura entra in prededuzione.
- La parte anteriore resta concorsuale e va al passivo.

## Adempimenti del curatore

- Lavoro: LUL, prospetti paga, comunicazioni se necessarie.
- INPS/INAIL/fisco: UniEmens, F24, autoliquidazione, CU e 770.
- Spesso: supporto consulente del lavoro/struttura amministrativa.

## Schema finale (logica)

- Apertura -> sospensione ex art. 189.
- Valutazione utilità della prosecuzione.
- Subentro/esercizio provvisorio -> costi nuovi = prededuzione.

## Principio guida

**Il curatore puo subentrare nei rapporti speciali, ma non puo neutralizzare la disciplina lavoristica di settore: deve rispettare tutti i vincoli legali, formali, quantitativi e funzionali propri di ciascun contratto.**

### Contratto a termine

- Subentro, proroga o nuovo contratto solo nei limiti del D.Lgs. 81/2015.
- Restano vincoli su forma, causale, durata, proroghe, intervalli e contingentamento.
- Rischio principale: conversione o irregolarita del rapporto.

### Apprendistato

- Subentro possibile solo se la procedura assicura la prosecuzione effettiva della formazione.
- Va garantita sia la componente interna sia, se prevista, quella esterna.
- Senza funzione formativa reale, il rapporto perde coerenza con il tipo contrattuale.

### Lavoro intermittente

- La sorte del rapporto dipende dallo stato di attivazione all'apertura della procedura.
- Conta il concreto utilizzo della prestazione durante l'esercizio provvisorio.
- Occorre verificare l'effettiva funzionalita rispetto alle esigenze della procedura.

## Verifiche preliminari

- Regolarità del contratto originario.
- Persistenza dei presupposti legali per la prosecuzione.
- Compatibilità del rapporto con l'esercizio provvisorio.
- Effettiva funzionalità all'attività liquidatoria.
- Sostenibilità organizzativa ed economica per la procedura.
- Rischio di conversioni, sanzioni o responsabilità.

## Regola pratica

**La decisione di proseguire il rapporto non può essere solo economica o contingente: deve essere giuridicamente sostenibile e coerente con la struttura causale del contratto speciale.**

## Rapporti funzionali all'attività liquidatoria

- custodia dei beni
- conservazione
- amministrazione
- movimentazione dei beni della procedura

---

Sintesi finale: il subentro è ammesso, ma solo entro i limiti imposti dalla disciplina speciale e se il rapporto resta utile alla procedura.

# Ammortizzatori sociali nella liquidazione giudiziale

*Sintesi (pp. 242-244) - versione pulita, senza sovrapposizioni*

## 1) Quadro normativo (CIGS concorsuale)

- Il sistema fondato sull'art. 3 l. 223/1991 (CIGS per imprese in procedure liquidatorie) è abrogato dal 1° gennaio 2016.
- Una tutela è riemersa in via amministrativa con le circolari del Ministero del Lavoro 2016, in presenza di condizioni specifiche.

## 2) Logica dell'intervento

- Non è solo sospensione del costo del lavoro: serve ad accompagnare continuità indiretta, cessione dell'azienda e salvaguardia occupazionale.
- Presupposto: la procedura non deve essere meramente liquidatoria, ma orientata a continuità, cessione o riassetto produttivo.

# Condizioni di ammissione (circolari Min. Lavoro 2016)

*Requisiti e contenuti attesi nel programma*

## **Circolare n. 1/2016**

- Impresa già in CIGS per causali del d.lgs. 148/2015.
- Durante la fruizione: apertura di procedura concorsuale con prosecuzione dell'esercizio.
- Il curatore si impegna a proseguire e concludere il programma inizialmente presentato.
- Autorizzazione limitata al periodo richiesto e alle condizioni indicate.

## **Circolare n. 24/2016 (crisi aziendale)**

- Ammissibile se la procedura è orientata alla continuazione tramite cessione dell'azienda in condizioni idonee a salvaguardarne il valore.
- 1) prosecuzione autorizzata dal tribunale o dal giudice delegato;
- 2) programma ex art. 213 CCII: ragioni concrete di una cessione unitaria in tempi compatibili;
- 3) comitato creditori: valutazione positiva sulla sostenibilità del mantenimento occupazionale.

## **Ipotesi speciale (art. 44 d.l. 109/2018)**

- Per i soli anni 2019–2020 (poi prorogata per 2021–2022): CIGS per crisi aziendale anche con attività cessata o in cessazione.
- Richiede concrete prospettive di cessione e riassorbimento occupazionale, oppure reindustrializzazione o politiche attive regionali.

## **Esito sistematico**

- Gli ammortizzatori diventano leva per gestire ordinatamente la crisi e favorire la circolazione dell'impresa, preservando l'occupazione.
- Resta decisivo il requisito della prospettiva concreta: continuità, cessione o riassetto produttivo (non basta l'insolvenza).
- Durante l'esercizio provvisorio (art. 211, co. 2 o co. 3) non vi sono, in astratto, ostacoli ad accesso agli strumenti INPS / fondi di solidarietà se ricorrono i requisiti del d.lgs. 148/2015.

## Obiettivo delle regole

- Rendere trasferibile l'impresa insolvente senza peggiorare inutilmente l'esito occupazionale.
- Bilanciare massimizzazione del realizzo per i creditori e salvaguardia (totale o parziale) dei posti.
- Mantenere la continuità ex art. 2112 c.c. come regola; ammettere deroghe solo se assistite e finalizzate alla salvaguardia occupazionale.

**Focus: art. 2112 c.c. + direttiva 2001/23/CE + art. 47 L. 428/1990 (come riscritto dal CCII)**

# 1) Contesto: circolazione dell'azienda in liquidazione

*Affitto (art. 212 CCII) e cessione (art. 214 CCII) come continuita indiretta*

## Affitto d'azienda

- Preserva il valore del complesso aziendale in vista della vendita.
- Valutazione dell'affittuario: canone + garanzie + piano industriale + livelli occupazionali.
- Favorisce continuita operativa senza i costi tipici dell'esercizio provvisorio.

## Cessione d'azienda / ramo

- Finalita primaria: miglior soddisfazione dei creditori (interesse concorsuale).
- La tutela occupazionale entra come criterio di comparazione tra offerte, senza azzerare il primato concorsuale.
- Equilibrio: massimizzazione del realizzo + conservazione (totale o parziale) dei posti.

## 2) Regola base e cornice delle deroghe

Art. 2112 c.c., direttiva 2001/23/CE e art. 5 (procedure liquidatorie)

### Regola ordinaria (art. 2112 c.c. + direttiva 2001/23/CE)

- Continuità del rapporto con il cessionario.
- Conservazione dei diritti maturati e applicazione dei contratti collettivi.
- Responsabilità solidale per i crediti di lavoro anteriori al trasferimento.

### Cornice europea (art. 5 direttiva)

- Eccezioni ammesse se il cedente è in procedura di insolvenza per liquidare i beni sotto controllo pubblico.
- Obiettivo: rendere praticabile il trasferimento di imprese insolventi e favorire, se possibile, l'occupazione.

### Recepimento italiano

- Deroghe storicamente previste dall'art. 47, co. 5, L. 428/1990.
- Il CCII riscrive il co. 5 e introduce i co. 5-bis e 5-ter: disciplina più articolata e sistematica.

# 3) Nuovo art. 47 L. 428/1990: regola + deroga assistita

*In liquidazione: continuita regola, deroga solo se negoziata*

## Regola

- Anche nelle ipotesi liquidatorie, i rapporti di lavoro continuano con il cessionario.
- La riforma non disapplica automaticamente l'art. 2112 per il solo fatto della liquidazione.

## Deroga (solo se negoziata)

- Accordi collettivi possono derogare a 2112 co. 1, 3 e 4 (continuita, CCNL, divieto licenziamento per trasferimento).
- Possibili accordi individuali in sede protetta (ITL, sedi sindacali, conciliazione, arbitrato, certificazione).
- Condizione sostanziale: deroga funzionale alla salvaguardia occupazionale.

## Procedura sindacale (art. 47, co. 1-3 + 1-bis)

- Oltre 15 dipendenti: comunicazione a RSA/RSU e sindacati almeno 25 giorni prima; esame congiunto entro 10 giorni.
- Novita CCII (co. 1-bis): comunicazione anche dall'offerente prima dell'aggiudicazione; accordo subordinato all'attribuzione; gare piu trasparenti.

## Effetti pratici (co. 5-bis)

- Non si applica la solidarieta del cessionario ex art. 2112, co. 2.
- TFR immediatamente esigibile verso il cedente; interviene il Fondo di garanzia.
- Data del trasferimento equiparata a cessazione per alcuni crediti diversi dal TFR (es. ultime 3 mensilita) liquidabili tramite Fondo.

# 4) Limiti, nodi applicativi e takeaway

Perimetro tipizzato e centralità della negoziazione

## Quando la deroga NON opera

- Esercizio provvisorio: deroghe non operano (anche con accordo).
- Pre-pack / controllo UE: se la cessione mira a mantenere l'impresa in funzionamento, non e mera liquidazione => piena tutela ordinaria.

## Lavoratori trasferiti vs eccedentari

- La legge non fissa criteri puntuali di selezione.
- Proposta analogica: criteri L. 223/1991; Cassazione: no trasposizione automatica (ratio diversa).
- Accordo sindacale: criteri piu elastici e coerenti con esigenze tecnico-organizzative, evitando arbitrarietà.

## Efficacia soggettiva dell'accordo

- Due tesi: efficacia limitata agli aderenti vs efficacia estesa (funzione gestionale e prioritaria salvaguardia occupazionale).
- Richiamo all'art. 51 d.lgs. 81/2015: accordi anche a livello aziendale tra curatore e RSA/RSU.
- Prassi: accordi individuali in sede protetta per consolidare rinunce/deroghe.

## Takeaway (in 3 righe)

- Regola: continuita ex art. 2112 c.c. anche in liquidazione giudiziale.
- Deroga: solo eccezionale e controllata, via accordo sindacale (e se utile, sedi protette individuali).
- Obiettivo: facilitare il trasferimento dell'impresa insolvente evitando esiti occupazionali peggiori.

# Effetti della deroga: cosa cambia per il lavoratore

*Tutele attenuate ma negoziate*

## Effetti tipici (deroga piena)

- Rapporto col cedente: effetti giuridici spezzati; nuovo rapporto presso il cessionario.
- Perdita del trattamento economico/normativo preesistente: inquadramento, qualifica e anzianità (salvo accordo).
- Non continua il CCNL del cedente; si applica quello del cessionario (anche se diverso).
- Niente solidarietà del cessionario per crediti maturati col cedente: TFR e altri crediti vanno nel passivo.

## Cosa può disciplinare l'accordo

- Criteri oggettivi di individuazione dei lavoratori trasferiti.
- CCNL applicabile in sostituzione del precedente.
- Tipologia del nuovo rapporto (anche full-time/part-time).
- Luogo di lavoro e limiti al trasferimento di sede.
- Condizioni di miglior favore rispetto ai minimi legali, se volute dalle parti.

## Cessazione del rapporto col cedente

- Tesi prevalente: risoluzione ipso iure per effetto del trasferimento (non serve licenziamento formale).
- Se trasferimento totale: la cessazione coincide con la stipula/efficacia dell'atto di trasferimento.
- Se trasferimento parziale: serve elenco nominativo nell'atto, coerente con i criteri dell'accordo sindacale.
- Obbligo del curatore: comunicazione telematica di cessazione nei termini (adempimento dichiarativo).

## Nuovo rapporto col cessionario

- Non c'è automatismo: serve un nuovo contratto di lavoro, seppur "imposto" dall'accordo collettivo.
- Fino alla stipula, il lavoratore non è dipendente del cessionario.

## Obbligo del cessionario e tutela

- Obbligo di assumere: natura obbligatoria, non reale.
- Inadempimento: niente costituzione coattiva del rapporto; solo azione risarcitoria.
- Trade-off: più flessibilità dell'operazione, minore tutela specifica del lavoratore.

# Affitto d'azienda in liquidazione giudiziale

Art. 212 CCII - sintesi pp. 261-263

## Funzione dell'affitto

- Preservare il valore dell'impresa e evitare la dispersione dell'avviamento.
- Consentire la prosecuzione temporanea dell'attività tramite un soggetto diverso dal debitore insolvente.
- Ridurre le incombenze dell'esercizio provvisorio e preparare una cessione efficiente.
- Mantenere, per quanto possibile, i livelli occupazionali.

## Scelta dell'affittuario

- Criterio centrale: salvaguardia concreta dell'occupazione.
- Tra offerte concorrenti, può essere preferita quella che garantisce più rapporti di lavoro anche con canone minore.
- La tutela occupazionale entra nella comparazione come indicazione operativa, non astratta.

## Prelazione per l'acquisto (art. 212, co. 5)

- Può essere riconosciuta convenzionalmente all'affittuario.
- Richiede autorizzazione del giudice delegato e parere favorevole del comitato dei creditori.
- Rafforza la funzione dell'affitto come preparazione alla successiva alienazione.

# Scadenza, retrocessione e recesso

*Concedente vs affittuario; effetti sui lavoratori e sui debiti*

## Retrocessione e rapporti di lavoro

- In retrocessione, la procedura non risponde in via solidale dei debiti dell'affittuario maturati nella sua gestione (anche verso lavoratori).
- I rapporti che retrocedono vengono sospesi (logica art. 189 CCII) fino a decisione del curatore: subentro, recesso o altri strumenti (es. integrazione salariale).

## Se la liquidazione riguarda l'affittuario (art. 184 CCII)

- Il contratto non si scioglie automaticamente; il curatore può recedere con autorizzazione del comitato dei creditori.
- Indennizzo equo determinato dal giudice delegato (salvo diverso accordo) e insinuato al passivo.
- Per i lavoratori: si applicano art. 47 L. 428/1990 (se presupposti) e art. 2112 c.c.; non si applicano le deroghe liquidatorie dell'art. 47 (co. 4-bis, 5, 5-bis).

## Se la liquidazione riguarda il concedente (art. 212 CCII)

- Il contratto prosegue, ma il curatore può recedere entro 60 giorni con autorizzazione del comitato dei creditori, riconoscendo un equo indennizzo all'affittuario.
- In retrocessione, la procedura non assume passività sorte nella gestione dell'affittuario.
- Adempimenti sindacali: in affitto endoprocedurale spesso si esclude una nuova consultazione; in affitto esoprocedurale possono emergere esigenze (CIGS o licenziamento collettivo) da gestire in sede sindacale.