

INDICE SOMMARIO

<i>Prefazione</i>	VII
<i>Gli autori</i>	XI

CAPITOLO 1

LA LUNGA MARCIA DALLA LEGGE FALLIMENTARE AL CODICE DELLA CRISI

1. Dalla legge fallimentare del 1942 all'inizio del terzo millennio	1
2. I prodromi del Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza	3
3. Gli anni successivi al d.lgs. n. 5/2006: un'evoluzione legislativa frenetica e disordinata	5
4. Dalla legge delega, n. 155/2017, alla prima versione del Codice della Crisi e dell'Insolvenza dell'Impresa. La crescente rilevanza delle fonti comunitarie, dalla Raccomandazione 2014/135/UE alla Direttiva Insolvency n. 2019/1023	9
5. Entra finalmente in vigore il Codice della Crisi	12
6. I principi generali del Codice della Crisi e qualche necessaria precisazione definitoria. Schema della trattazione e avvertenze per il lettore	16

CAPITOLO 2

I RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA: UN'INTERAZIONE SEMPRE PIÙ STRETTA CON I PRINCIPI COMUNITARI

1. La Direttiva Insolvency, punto di arrivo di una lunga evoluzione legislativa	21
2. Il recepimento della Direttiva, dalla legge delega n. 155/2017 al d.lgs. n. 83/2022	22
3. Gli snodi della direttiva 20 giugno 2019, n. 1023 c.d. Insolvency, tra i "considerando" e le norme a tutela di lavoratori e Organizzazioni Sindacali	27
4. Crisi di impresa e procedure di informazione e consultazione sindacali: dall'art. 4, comma 8, d.l. 118/2021 all'art. 4, comma 3, c.c.i.i	31
5. Il <i>trade off</i> tra misure protettive a favore del debitore e tutela dei diritti dei lavoratori: la netta scelta di campo della Direttiva	35
6. <i>Early warning</i> , adeguati assetti e diritti dei lavoratori	37

CAPITOLO 3

**LE NORME A TUTELA DEI LAVORATORI
NEL CONCORDATO PREVENTIVO**

1. La disciplina del concordato preventivo come architrave del diritto della crisi	43
2. Presupposto soggettivo e presupposto oggettivo. Le fasi del concordato preventivo (cenni)	46
3. Concordato in continuità aziendale e concordato liquidatorio	50
4. Il concordato in continuità aziendale: <i>absolute priority rule</i> vs. <i>relative priority rule</i> . L'eccezione dei crediti di lavoro	55
5. La continuità aziendale come valore-mezzo del concordato preventivo e la tutela dei diritti dei lavoratori. Le specifiche misure dettate a tal fine nella disciplina del concordato preventivo	56
6. Continuità diretta vs. continuità indiretta. Il Codice della Crisi recepisce l'evoluzione giurisprudenziale	59
7. Il contenuto e gli effetti della domanda di accesso alla procedura. La relazione del professionista indipendente	61
8. Il contenuto del piano e i rapporti di lavoro	70
9. Effetti del concordato preventivo sui rapporti di lavoro	74
10. La transazione sui crediti fiscali e contributivi <i>ex art. 88 c.c.i.i.</i> Rinvio	76
11. Le proposte concorrenti	77
12. Le offerte concorrenti	81

CAPITOLO 4

GLI STRUMENTI NEGOZIALI DI REGOLAZIONE DELLA CRISI

1. Premessa: un menu che si arricchisce di opzioni	85
2. Gli accordi in esecuzione di piani di risanamento attestati. I (limitati) effetti per i lavoratori	86
3. Gli accordi di ristrutturazione dei debiti <i>ex art. 57 c.c.i.i.</i> Gli effetti sui rapporti di lavoro	91
4. Gli accordi di ristrutturazione agevolati e quelli a efficacia estesa. I diritti dei lavoratori	94
5. La convenzione di moratoria	96
6. La transazione sui crediti fiscali e contributivi <i>ex art. 63</i> . Rinvio	101
7. Il piano di ristrutturazione soggetto a omologazione	102

CAPITOLO 5

**LE PROCEDURE DI COMPOSIZIONE DELLE CRISI
DA SOVRAINDEBITAMENTO**

1. Premessa	107
2. Generalità. Presupposti soggettivi e presupposto oggettivo. Le start up innovative. L'organismo di composizione della crisi da sovraindebitamento (OCC)	108

3.	La ristrutturazione dei debiti del consumatore. Cenni	111
4.	Il concordato minore	112
5.	Concordato minore e trattamento dei crediti tributari e contributivi. Rinvio	117

CAPITOLO 6

**LA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI E IL CONCORDATO
SEMPLIFICATO PER LA LIQUIDAZIONE DEL PATRIMONIO**

1.	Generalità. L’abrogazione delle mai applicate “misure di allerta” e gli strumenti apprestati in loro sostituzione dal d.l. 118/2021 e dal d.lgs. 83/2022	119
2.	Il ruolo dei “creditori pubblici qualificati” nel c.c.i.i. I crediti tributari e contributivi nella composizione negoziata	121
3.	La composizione negoziata: presupposti, avvio, misure protettive	122
4.	Conclusione delle trattative e possibili esiti della composizione negoziata	130
5.	Misure protettive, inibitoria alla dichiarazione di apertura della liquidazione giudiziale e diritti dei lavoratori nella composizione negoziata	133
6.	Il concordato semplificato per la liquidazione del patrimonio all’esito della composizione negoziata. La continuità indiretta: le conseguenze sulle norme a tutela dei lavoratori applicabili	136

CAPITOLO 7

**IL TRATTAMENTO DEI CREDITI TRIBUTARI
E PREVIDENZIALI NEGLI ACCORDI DI RISTRUTTURAZIONE DEI DEBITI
E NEL CONCORDATO PREVENTIVO. LE REGOLE DISTRIBUTIVE
E L’OMOLOGAZIONE FORZOSA**

1.	Premessa: l’obbligo di certificazione dei crediti da parte degli enti previdenziali e delle agenzie fiscali	143
2.	Il trattamento dei crediti tributari e contributivi negli strumenti di regolazione della crisi e dell’insolvenza: generalità	146
3.	La disciplina della legge fallimentare	148
4.	La “transazione su crediti tributari e contributivi” nell’ambito degli accordi di ristrutturazione dei debiti	149
5.	Il trattamento dei crediti tributari e contributivi nell’ambito del concordato preventivo	152
6.	Il decreto del Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali 4 agosto 2009 in materia di transazione fiscale <i>ex art. 182-ter</i> l. fall	156
7.	Il trattamento dei crediti fiscali e contributivi nel concordato minore	157
8.	Crediti contributivi ed evoluzione dell’orientamento operativo delle Agenzie fiscali e degli Istituti previdenziali	158
9.	Il trattamento dei crediti tributari e contributivi e le regole distributive nel passaggio dalla legge fallimentare al Codice della crisi. La prassi e la giurisprudenza in materia	160

10. Il trattamento dei crediti tributari e contributivi nel piano di ristrutturazione soggetto a omologazione e nella composizione negoziata. Considerazioni <i>de jure condito</i>	163
11. Considerazioni <i>de jure condendo</i> . Il trattamento dei crediti tributari e contributivi nella legge delega sulla riforma fiscale, n. 111/2023	166

CAPITOLO 8

TRASFERIMENTO D'AZIENDA: NOZIONE E PROFILI GENERALI

1. Il trasferimento d'azienda quale strumento di tutela polivalente	167
2. La tutela dei rapporti di lavoro nel trasferimento d'azienda: l'evoluzione del panorama legislativo e giurisprudenziale	171
3. La disciplina europea e la sua attuazione nell'ordinamento interno. La fondamentale opera interpretativa della Corte di giustizia per la distinzione tra procedure liquidatorie e procedure in continuità aziendale	173
4. L'ambito di applicazione della disposizione codicistica: l'evoluzione della nozione di trasferimento d'azienda	176
5. L'introduzione della nozione di ramo d'azienda nelle Direttive europee e nella legislazione nazionale	181
6. La nozione di ramo d'azienda dopo la riforma del d.lgs. n. 276/2003	188
7. Problema: può darsi autonomia senza preesistenza?	189
8. La soluzione interpretativa in sede comunitaria	190
9. Le soluzioni interpretative di dottrina e giurisprudenza interne	193
10. L'orientamento che riconosce la sussistenza del requisito della preesistenza anche dopo la riforma del 2003	193
11. Il superamento del requisito della preesistenza nel nuovo orientamento	197
12. Il definitivo superamento del requisito della preesistenza	202
13. Gli strumenti giuridici attraverso i quali è possibile realizzare il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata	203

CAPITOLO 9

**TUTELA INDIVIDUALE E COLLETTIVA DEI LAVORATORI
NEL TRASFERIMENTO D'AZIENDA**

1. La procedura di informazione e consultazione sindacale nell'art. 47, legge 428/1990. Profili generali	209
2. Il requisito dimensionale previsto dal comma 1 dell'art. 47, legge 428/1990. Il nuovo art. 191 c.c.i.i. e la discussa sussistenza dell'obbligo procedurale a prescindere dalla consistenza numerica	211
3. La procedura ai sensi dell'art. 47, commi 1 e 2, l. n. 428/1990, in rapporto a quella prevista dall'art. 4, comma 3, c.c.i.i. La sua attivazione nel caso di offerta di acquisto o proposta di concordato preventivo concorrente ai sensi del nuovo comma 1- <i>bis</i>	213
4. La c.d. « antisindacalità » in caso di mancato o non corretto svolgimento della procedura	216

5.	Le tutele previste dall'art. 2112 c.c. in caso di trasferimento d'azienda o di un suo ramo	218
6.	Il divieto di licenziamento motivato dal trasferimento (art. 2112, comma 4, c.c.). Le conseguenze del licenziamento illegittimo intimato in epoca anteriore al trasferimento	221
7.	L'impugnazione del trasferimento d'azienda	223
8.	Le dimissioni del lavoratore motivate da una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro	224
9.	Il contratto collettivo applicabile	225
10.	La responsabilità solidale di cedente e cessionario: focus sui crediti per TFR. Il nuovo comma 5- <i>bis</i> dell'art. 47, legge n. 428/1990: rinvio	228
11.	Il diritto di opposizione al trasferimento del lavoratore	232
12.	Il confronto con la disciplina comunitaria	233
13.	Opinioni dottrinali ed interpretazioni giurisprudenziali a confronto	235
14.	Il prevalere della soluzione interpretativa che nega il diritto di opposizione	239

CAPITOLO 10

**IL TRASFERIMENTO D'AZIENDA DELL'IMPRESA IN CRISI
E IN STATO D'INSOLVENZA**

1.	L'originario art. 47, comma 5, legge n. 428/1990 e la possibilità di derogare alle tutele di cui all'art. 2112 c.c. nel confronto con la giurisprudenza della Corte di Giustizia	241
2.	La direttiva 2001/23/CE e la sentenza della Corte di giustizia 11 giugno 2009, C-561/07 di condanna per non conformità dell'art. 47, comma 5, legge 428/1990	245
3.	La riformulazione dell'art. 47 dopo la sentenza di condanna della Corte di giustizia: le modificazioni alle condizioni di lavoro consentite nelle ipotesi di crisi ai sensi del comma 4- <i>bis</i>	250
4.	La formulazione del comma 5 dell'art. 47, l. n. 428/1990, dopo la sentenza della Corte di giustizia del 2009: i requisiti per la disapplicazione delle tutele dell'art. 2112 c.c. nei casi d'insolvenza liquidatoria	253
5.	L'opera interpretativa della Corte di Giustizia ai fini della distinzione tra procedure liquidatorie e in continuità aziendale	257
6.	La revisione dell'art. 47, legge n. 428/1990 ad opera del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza: il definitivo riordino dei commi 4- <i>bis</i> e 5	261
7.	Il nuovo comma 5- <i>bis</i> dell'art. 47, legge 428/1990: la deroga per legge alla responsabilità solidale del cessionario e la possibilità di ottenere il pagamento di TFR e dei crediti diversi dal Fondo di garanzia prima della cessazione del rapporto di lavoro	264
8.	Il nuovo comma 5- <i>ter</i> dell'art. 47, legge 428/1990: le condizioni per la deroga all'art. 2112 c.c. nel caso di amministrazione straordinaria liquidatoria ed il difficile rapporto con l'art. 56, comma 3- <i>bis</i> , d.lgs. 270/1999	266
9.	Continuità aziendale indiretta e tutela occupazionale: la revisione dell'art. 84, comma 2, c.c.i.i. all'insegna del pragmatismo	267

10. La modificazione delle condizioni di lavoro nei casi di crisi previsti dall'art. 47, comma 4- <i>bis</i> , legge 428/1990	271
11. Le deroghe possibili nel trasferimento d'azienda di impresa in stato d'insolvenza ai sensi del comma 5 dell'art. 47, legge 428/1990	273
12. L'efficacia soggettiva degli accordi sindacali e la loro scarsa utilizzazione nella prassi	276
13. Sono applicabili le deroghe ai dirigenti?	279
14. Dichiarazione dello stato di crisi o d'insolvenza e accordi sindacali: è necessaria una sequenza temporale?	280

CAPITOLO 11

**LA CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A CAUSA DELLA CRISI.
I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI**

1. La mancata continuazione dell'attività di impresa: dalla tutela dell'abrogato art. 3, legge n. 223/91 alla necessità di risolvere i rapporti di lavoro, alla CIGS prevista dall'art. 44, d.l. n. 108/2018	284
2. La Cassa integrazione guadagni straordinaria c.d. "concorsuale" in vigore fino al 2012	285
2.1. L'intervento correttivo della Riforma Fornero: la CIGS a favore delle procedure concorsuali nei soli casi di prospettive di continuazione dell'attività e salvaguardia dei livelli occupazionali	288
3. Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e le circolari ministeriali n. 24/2015 e n. 1/2016: la fine della CIGS per cessazione dell'attività	290
4. Continuità aziendale diretta ed indiretta, risanamento e liquidazione: quando la crisi d'impresa non può giustificare il licenziamento	293
5. Liquidazione e cessazione dell'attività e licenziamenti: considerazioni introduttive	296
5.1. I licenziamenti individuali nelle imprese fino a 15 dipendenti per giustificato motivo oggettivo	297
6. Cessione dei beni, cessazione dell'attività e licenziamenti	299
7. Un focus sul concordato preventivo liquidatorio	301
8. La cessazione parziale ed i criteri per individuare i lavoratori da licenziare	302
9. L'obbligo della forma scritta e la specificazione dei motivi. Le conseguenze sanzionatorie. L'eccezione della risoluzione di diritto prevista dall'art. 189, comma 3 c.c.i.i. per la liquidazione giudiziale	303
10. I licenziamenti individuali nelle imprese con oltre 15 dipendenti: la nuova disciplina alla luce della legge n. 92/2012 e del d.lgs. n. 23/2015	306
10.1. La Riforma Fornero e il ventaglio di tutele dell'art. 18, legge n. 300/70: dalla c.d. reintegrazione piena alla tutela indennitaria	307
10.1.1. La tutela reintegratoria piena nel caso di discriminazione, violazione delle norme a tutela della maternità e della paternità, ritorsione (art. 18, comma 1)	309
10.1.2. La tutela reintegratoria attenuata nel caso di insussistenza del giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo e giusta causa (art. 18, commi 4 e 7)	310

10.2.	La tutela indennitaria c.d. rafforzata nelle “altre ipotesi”	313
10.2.1.	La tutela indennitaria debole nel caso di inefficacia per carenza di motivazione	315
10.3.	La disciplina prevista dal c.d. Jobs Act: la prevalenza delle c.d. tutele crescenti	316
10.3.1.	La tutela reintegratoria piena nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale	318
10.3.2.	La tutela reintegratoria attenuata nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa	319
10.3.3.	La tutela indennitaria forte nel caso di insussistenza del giustificato motivo oggettivo	320
10.3.4.	La tutela indennitaria debole	322
11.	Il regime sanzionatorio nelle imprese di piccole dimensioni: l’art. 8, legge n. 604/1966 e l’art. 9, d.lgs. n. 23/2015. Il monito della Corte costituzionale .	322
12.	Il licenziamento del dirigente nelle ipotesi di ristrutturazione, riorganizza- zione e crisi aziendale e l’indennità supplementare prevista dall’accordo interconfederale 27 aprile 1995	324

CAPITOLO 12

**I LICENZIAMENTI COLLETTIVI E LE PRESTAZIONI
A SOSTEGNO DEL REDDITO IN CASO DI DISOCCUPAZIONE**

1.	La disciplina dei licenziamenti collettivi: dalle Direttive comunitarie alla legge 23 luglio 1991, n. 223	327
2.	Le Direttive comunitarie in materia di riduzione del personale	329
3.	I presupposti oggettivi per poter avviare il licenziamento collettivo per riduzione del personale	330
4.	I presupposti soggettivi per l’attivazione della procedura di licenziamento collettivo per le imprese in stato di insolvenza: requisiti dimensionali e categorie di lavoratori interessati	333
5.	Il recesso volontario del lavoratore può essere equiparato al licenziamento (la sentenza della Corte di Giustizia 11 novembre 2015 - causa C-422/ 2014)	336
6.	L’obbligo di esperire la procedura di licenziamento collettivo anche nel caso della cessazione dell’attività dell’impresa	337
7.	La procedura di licenziamento collettivo: termini, comunicazione preven- tiva e consultazione sindacale. L’individuazione dei lavoratori in esubero.	341
8.	La procedura di licenziamento collettivo semplificata prevista per la liqui- dazione giudiziale (art. 189, comma 6, c.c.i.i.). Sua applicabilità al caso del concordato preventivo liquidatorio	344
9.	I criteri di scelta: l’art. 5, comma 1, legge n. 223/1991	345
10.	Impugnazione del licenziamento, onere probatorio e regime sanzionatorio: le novità introdotte dalla legge Fornero	348
11.	Il regime sanzionatorio e le novità introdotte dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23	354

12. Le prestazioni a sostegno del reddito a favore dei lavoratori e dei collaboratori in caso di disoccupazione involontaria: NASpI e DIS-COLL . . .	356
13. Il c.d. contributo di licenziamento è dovuto anche dalle procedure concorsuali? Una questione controversa	360

CAPITOLO 13

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO

1. Premessa: la continuità aziendale nella crisi di impresa senza rete protettiva stabile	365
2. I pilastri del sistema delle tutele dopo la riforma della disciplina ad opera della c.d. legge di bilancio del 2022: causali di intervento, settori produttivi interessati ed enti eroganti. Una panoramica	368
3. Cassa integrazione ordinaria, straordinaria e Fondi: le categorie dei lavoratori beneficiari	370
4. La cassa integrazione guadagni ordinaria: imprese destinatarie e durata .	371
5. La procedura sindacale e la domanda. La concessione del trattamento ed il ricorso nel caso di provvedimento di rigetto	372
6. La cassa integrazione guadagni straordinaria. I settori produttivi interessati e gli enti eroganti	374
7. Individuazione del requisito dimensionale	375
8. Causali d'intervento per l'accesso alla cassa integrazione guadagni straordinaria e durata massima di concessione del trattamento	376
9. L'accordo di transizione occupazionale e il programma GOL, Garanzia di occupabilità dei lavoratori	380
10. La Consultazione sindacale, il procedimento amministrativo e la domanda di CIGS	381
11. Il regime economico della CIG e la contribuzione figurativa	384
12. Condizionalità e politiche attive del lavoro. La compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa	385
13. Durata massima dei programmi di integrazione salariale	387
14. Modalità di erogazione e termini per il rimborso delle prestazioni	388
15. La contribuzione addizionale	389
16. I fondi di solidarietà bilaterali e bilaterali alternativi	391
17. Il residuale Fondo di integrazione salariale	392
18. Il trattamento di integrazione salariale nel caso di concordato preventivo .	393
19. La stabilità provvisoria garantita dall'art. 44, d.l. n. 109/2018 nei casi di crisi aziendale e cessazione di attività con prospettive di cessione e riasorbimento occupazionale	396
<i>Indice analitico</i>	399