



Un paracadute per i lavoratori

Il Codice della crisi d'impresa e il nuovo decreto correttivo: la tutela dei lavoratori nel concordato preventivo in continuità.

di Cesare Damiano

Il lungo percorso riformistico del nuovo Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (CCII), emanato nel 2019 (D.Lgs. n. 14/2019), è forse alle battute finali. Il 16 maggio 2022 è la data fissata dal d.l. n. 118/2021 per la sua entrata in vigore, mentre è in discussione lo Schema di decreto legislativo (A.G. n. 374) recante modifiche al Codice, in attuazione della direttiva UE 2019/1023.

Si tratta di un importante atto legislativo europeo che interviene sulla regolazione dei quadri di ristrutturazione preventiva, dell'esdebitazione e delle interdizioni, oltre ad ulteriori misure finalizzate ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione.

Dunque, un ulteriore "ritocco" al Codice in attuazione della direttiva era già prevedibile, avendo a mente il termine di recepimento (17 luglio 2022, ricompreso di proroga),

e praticamente confermato dalla istituzione della 'Commissione per l'elaborazione di proposte di interventi sul Codice' (D.M. 22 aprile 2021) e dalla legge di delegazione europea 2019-2020 (legge n. 53 del 2021).

Al momento, l'ultimo passaggio dell'iter legislativo è datato 17 marzo 2022, quando il Consiglio dei Ministri ha approvato in via preliminare lo Schema di decreto che conferma l'entrata in vigore del Codice al 16 maggio 2022, anche per quelle procedure stragiudiziali con un termine ulteriormente differito (nuovo art. 389 CCII).

Le novità del decreto

Le novità apportate dal nuovo decreto sono numerose. In questa sede ci si sofferma tuttavia sulle disposizioni che entrano a gamba tesa nel dibattito sui conflitti tra la materia concorsuale e quella lavoristica. Tra queste si

inscrivono le nuove disposizioni sul concordato finalizzato alla continuità aziendale, in forma diretta e indiretta, un istituto concorsuale di grandi potenzialità per la salvaguardia della continuità d'impresa tanto promossa dall'ordinamento europeo. Eppure, il concordato in continuità aziendale usciva indebolito dal nuovo Codice del 2019. Tra le diverse motivazioni, erano stati definiti onerosi criteri di accesso, seppur allo scopo (apparente) di tutelare l'occupazione, e d'altro canto era stata rafforzata l'ingerenza del giudice sulla valutazione della *"fattibilità economica"* del piano che ha smorzato la natura extragiudiziale della procedura e, con essa, la sua attrattività.

In sintesi, rispetto al primo punto, il concordato preventivo in continuità indiretta era sottoposto al rispetto di una sorta di *"soglia occupazionale"*. L'art. 84, co. 2, infatti, prevedeva che il soggetto subentrante dovesse garantire il *«mantenimento o la riassunzione di un numero di lavoratori pari ad almeno la metà della media di quelli in forza nei due esercizi antecedenti il deposito del ricorso, per un anno dall'omologazione»*. Inoltre, lo stesso articolo, al co. 3, prevedeva che in ipotesi di concordato in continuità (stavolta, diretta e indiretta) il piano dovesse soddisfare i creditori in misura prevalente dal ricavato prodotto. Fin qui nulla di strano, se non fosse che questa prevalenza si presumeva sempre sussistente quando *«i ricavi attesi dalla continuità per i primi due anni di attuazione del piano derivano da un'attività d'impresa alla quale sono addetti almeno la metà della media di quelli in forza nei due esercizi antecedenti il momento del deposito del ricorso»*.

Dunque, l'unico criterio presuntivo a garanzia della reale continuità aziendale e, non si sa come, della soddisfazione dei creditori era la salvaguardia di ingessanti livelli occupazionali, una soluzione difficilmente percorribile per un'impresa in crisi. Fatto sta che l'innesto di tali disposizioni rischiava di marginalizzare il ricorso alla procedura, spingendo inevitabilmente l'impresa verso le soluzioni liquidatorie (queste sì, a totale discapito dell'occupazione).

In secondo luogo, non poche lamentele aveva sollevato la reintroduzione della valutazione sulla *"fattibilità economica"* del piano concordatario affidata al tribunale all'apertura e alla

omologazione del concordato (artt. 47-48). Sono stati infatti sollevati dubbi sulle competenze tecniche del giudice nell'operare il giudizio di fattibilità economica e, più in generale, sul rafforzato intervento pubblico che contrasta con la natura negoziale ed extragiudiziale dello strumento concordatario; elemento che lo rendeva particolarmente attraente per le imprese. Ebbene, lo Schema del nuovo decreto pare operare una vera e propria tabula rasa di queste disposizioni. Nell'articolo 84 non vi è più traccia della soglia occupazione (co. 2) e della clausola occupazionale (co. 3) cui era soggetto il concordato preventivo. Anzi, ai sensi dell'art. 19 dello Schema di decreto, il nuovo co. 2, art. 84, recita *«La continuità aziendale tutela l'interesse dei creditori e preserva, nella misura possibile, i posti di lavoro»*. Invece, il nuovo co. 3 non contempla più che la soddisfazione prevalente dei creditori sia sempre rispettata nel caso in cui sia rispettata la soglia occupazionale. Tuttavia, c'è anche da dire che, al contrario della versione attuale, il nuovo co. 3 stabilisce che *«nel concordato in continuità aziendale i creditori vengono soddisfatti in misura anche non prevalente dal ricavato prodotto dalla continuità diretta o indiretta»*. Dunque, viene meno la stessa prevalenza della soddisfazione creditoria su cui era ancorata la conservazione dei posti di lavoro.

Da una prima lettura, quindi, la valorizzazione della continuità d'impresa non si esaurisce, giustamente, con la protezione tassativa di pre-stabiliti livelli occupazionali. Piuttosto, essa è valutata attraverso la salvaguardia del valore produttivo e degli assetti organizzativi, dei quali il lavoro è certamente una componente.

Ridimensionato il ruolo del giudice

Sul secondo aspetto, ai sensi dell'art. 12 dello Schema di decreto, dagli artt. 47 e 48 è espunta la valutazione del tribunale sulla fattibilità economica della proposta di concordato in continuità aziendale. In particolare, si segnala che, all'apertura del concordato, il tribunale dovrà valutare esclusivamente la *"ritualità della proposta"*, che sarà ad ogni modo inammissibile nel caso in cui il piano sia manifestamente inidoneo a soddisfare i credi-

tori e a conservare i valori aziendali. Il ruolo del giudice ne esce dunque ridimensionato a vantaggio della natura negoziale della procedura, salvo casi di abusi manifesti, come richiesto dagli artt. 9-11 della direttiva europea. Oltre a questi aspetti, in realtà le novità che intercettano la tutela del lavoro nella procedura concordataria sono molteplici. Pur non essendovi spazio per una trattazione approfondita, vale la pena evidenziare quantomeno la regola della priorità assoluta, applicata ai lavoratori, sia sul valore della liquidazione che sul valore di continuità, facendo altresì salvi i diritti pensionistici maturati dai lavoratori in attuazione della direttiva europea (art. 84, co. 7). Altro aspetto interessante riguarda la moratoria dei crediti privilegiati nel concordato in continuità aziendale (art. 86), rispetto alla quale la possibilità di dilazionare il pagamento dei crediti di lavoro è limitata a sei mesi. Merita una menzione anche il nuovo art. 87 che, nel disciplinare il contenuto del piano di concordato, sottolinea l'esigenza di assicurare il rispetto della normativa di sicurezza sul lavoro (e tutela ambientale) attraverso i costi di ristrutturazione. Inoltre, lo stesso articolo prevede ora che il piano debba contenere espressamente la posizione dei lavoratori (co. 1, lett. a)) e «*le modalità di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nonché gli effetti della ristrutturazione sui rapporti di lavoro, sulla loro organizzazione o sulle modalità di svolgimento delle prestazioni*» (co. 1, lett. o)). Queste disposizioni recepiscono, in sostanza, quanto prescritto dall'art. 8 della direttiva europea.

Lo strumento del concordato preventivo

Ad una prima lettura, è palese che il nuovo impianto si ponga l'obiettivo di rilanciare lo strumento del concordato preventivo in continuità aziendale. E lo fa ricercando, di nuovo, quel raccordo strategico tra tutela dei creditori, tutela dei lavoratori e continuità aziendale. Tuttavia, l'approccio adottato è decisamente diverso dal legislatore del 2019 perché il ricorso a tale strumento è divenuto prioritario, come evidenziato nel Pnrr, nella logica di incentivare le soluzioni extragiudiziali. Si è dunque optato per una necessaria opera di semplificazione, a partire dalla apertura della procedura e dalla omologazione del piano da parte del tribunale, del quale è stata limitata l'ingerenza nella valutazione economica della proposta. Inoltre, l'obiettivo di salvaguardare la continuità aziendale pare perseguito in modo più disincantato. La tutela dell'occupazione non è più garantita, si fa per dire, con prestabiliti "paletti" sui livelli occupazionali ma è inscritta, come recita l'art. 84, co. 2, «*nella misura possibile*» all'interno della più complessa valutazione sulle chance di continuità aziendale. Non bisogna inoltre sottovalutare che il legislatore nazionale innesta una serie di nuove disposizioni a tutela dei lavoratori, fortemente sollecitate dall'ordinamento europeo. In particolare, i lavoratori coinvolti nella procedura concordataria avranno una serie di garanzie sui propri crediti da lavoro e, nondimeno, sulle procedure di informazione e consultazione sindacale. **F**

Chi è Cesare Damiano

Nato a Cuneo nel 1948, è stato Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale nel secondo Governo Prodi ed è ricordato per essere l'artefice del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro. Dal 2006 al 2018 è Deputato della Repubblica eletto nelle liste del PD e dal 2013 al 2018 è presidente della Commissione Lavoro della Camera. **Cesare Damiano** svolge oggi attività di ricerca, formazione e consulenza in materia di sicurezza, diritto del lavoro, politiche dell'occupazione, relazioni industriali, contrattazione collettiva, welfare e previdenza, ed è presidente dell'associazione **Lavoro&Welfare** e del Centro Studi Mercato del Lavoro e Contrattazione. È anche componente del Consiglio di Amministrazione di **Inail**.

