

Webinar AIDC - L'Esperto Negoziatore
4.2.2022

COMPOSIZIONE NEGOZIATA
PER LA SOLUZIONE DELLA CRISI DI IMPRESA

Avv. Enrico Claudio SCHIAVONE

COMPOSIZIONE NEGOZIATA PER LA SOLUZIONE DELLA CRISI DI IMPRESA

**Decreto Legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito nella
Legge 21 ottobre 2021, n. 147**

**Nozioni in materia di rapporti di lavoro e consultazione
delle parti sociali**

OBBLIGO DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Direttiva (UE) n. 2019/1023 del Parlamento Europeo e del Consiglio << *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)* >>

OBBLIGO DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Direttiva (UE) n. 2019/1023 del Parlamento Europeo e del Consiglio:

Considerando n. 10:

<< Tutte le operazioni di ristrutturazione, in particolare quelle di grandi dimensioni che generano un impatto significativo, dovrebbero basarsi su un dialogo con i portatori di interessi. ... >> e << ... dovrebbero garantire l'adeguata partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori come previsto dal diritto dell'Unione e nazionale ... >>

OBBLIGO DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Direttiva (UE) n. 2019/1023 del Parlamento Europeo e del Consiglio:

Considerando n. 23

<< Al fine di aumentare il sostegno ai lavoratori e ai loro rappresentanti, gli Stati membri dovrebbero assicurare che i rappresentanti dei lavoratori possano accedere a informazioni pertinenti e aggiornate sulla disponibilità di strumenti di allerta precoce e dovrebbe essere possibile per essi prestare sostegno ai rappresentanti dei lavoratori nella valutazione della situazione economica del debitore >>

OBBLIGO DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Direttiva (UE) n. 2019/1023 del Parlamento Europeo e del Consiglio:

Considerando n. 61

<< Ai lavoratori e ai loro rappresentanti dovrebbero essere fornite informazioni riguardanti il piano di ristrutturazione proposto nella misura stabilita dal diritto dell'Unione al fine di consentire loro di effettuare una valutazione approfondita dei vari scenari. Inoltre i lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero essere coinvolti nella misura necessaria a soddisfare le prescrizioni in materia di consultazione stabilite nel diritto dell'Unione ...>>

OBBLIGO DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Direttiva (UE) n. 2019/1023 del Parlamento Europeo e del Consiglio:

Considerando n. 62

<< ... La presente direttiva non dovrebbe pregiudicare i diritti all'informazione e alla consultazione garantiti dalla direttiva 2002/14/CE, anche sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro o di contratti di lavoro al fine di ricercare un accordo su tali decisioni. Inoltre, a norma della presente direttiva i lavoratori i cui diritti sono interessati da un piano di ristrutturazione dovrebbero avere diritto di voto in merito al piano. Ai fini del voto sul piano di ristrutturazione, gli Stati membri dovrebbero decidere di raggruppare i lavoratori in una classe distinta dalle altre classi di creditori. >>

OBBLIGO DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Direttiva (UE) n. 2019/1023 del Parlamento Europeo e del Consiglio:

Art. 3 - Allerta precoce e accesso alle informazioni

<< ... 3. Gli Stati membri provvedono affinché i debitori e i rappresentanti dei lavoratori abbiano accesso a informazioni pertinenti e aggiornate sugli strumenti di allerta precoce disponibili, come pure sulle procedure e alle misure di ristrutturazione e di esdebitazione. ...

5. Gli Stati membri possono fornire sostegno ai rappresentanti dei lavoratori nella valutazione della situazione economica del debitore. ...>>

OBBLIGO DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Direttiva (UE) n. 2019/1023 del Parlamento Europeo e del Consiglio:

Art. 8 - Contenuto del piano di ristrutturazione

<< Gli Stati membri dispongono che il piano di ristrutturazione (...) contenga almeno le seguenti informazioni: (...) g) i termini del piano di ristrutturazione tra cui, in particolare: i) qualsiasi misura di ristrutturazione proposta di cui all'articolo 2, paragrafo 1, punto 1; ii) la durata proposta di qualsiasi misura di ristrutturazione proposta, se del caso; iii) le modalità di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in conformità del diritto dell'Unione e nazionale; iv) se applicabile, le conseguenze generali per l'occupazione, come licenziamenti, misure di disoccupazione parziale, o simili; ... >>

OBBLIGO DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Direttiva (UE) n. 2019/1023 del Parlamento Europeo e del Consiglio:

Art. 13 – Lavoratori

<< 1. Gli Stati membri provvedono affinché il quadro di ristrutturazione preventiva non interessi i diritti individuali e collettivi dei lavoratori, ai sensi del diritto del lavoro dell'Unione e nazionale, quali i seguenti:

- a) il diritto alla negoziazione collettiva e all'azione industriale; e
- b) il diritto all'informazione e alla consultazione conformemente alle direttive 2002/14/CE e 2009/38/CE, in particolare:
 - i) l'informazione dei rappresentanti dei lavoratori sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa o dello stabilimento e della situazione economica, sulla cui base possono comunicare al debitore le preoccupazioni sulla situazione dell'impresa e sulla necessità di prendere in considerazione meccanismi di ristrutturazione; ... segue

OBBLIGO DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Direttiva (UE) n. 2019/1023 del Parlamento Europeo e del Consiglio:

Art. 13 – Lavoratori

<< ... segue

ii) l'informazione dei rappresentanti dei lavoratori su tutte le procedure di ristrutturazione preventiva che potrebbero incidere sull'occupazione, ad esempio in relazione alla capacità dei lavoratori di recuperare la propria retribuzione e qualsiasi pagamento futuro, compresi i diritti pensionistici dei lavoratori; iii) l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sui piani di ristrutturazione prima che siano presentati per adozione a norma dell'articolo 9, o per omologazione da parte di un'autorità giudiziaria o amministrativa a norma dell'articolo 10; c) i diritti garantiti dalle direttive 98/59/CE, 2001/23/CE e 2008/94/CE.

2. Qualora il piano di ristrutturazione comprenda misure suscettibili di comportare cambiamenti nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni contrattuali con i lavoratori, tali misure sono approvate da tali lavoratori se in questi casi il diritto nazionale o i contratti collettivi prevedono tale approvazione. >>

LE PROCEDURE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

DIRETTIVA N. 2019/1023/UE



D.L. N. 118/2021 CONV.
L. N. 147/2021

INTRODUZIONE DI UNA FORMA DI CONSULTAZIONE SINDACALE
CORRELATA ALL'ACCESSO ALLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA
DISCIPLINATA DALL'ART. 4, COMMA 8

LE PROCEDURE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

D.L. N. 118/2021 CONV. L. N. 147/2021

ART. 4, COMMA 8 – Requisiti di indipendenza e doveri dell'esperto e delle parti

<< ... 8. Ove non siano previste, dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, diverse procedure di informazione e consultazione, se nel corso della composizione negoziata sono assunte rilevanti determinazioni 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, il datore di lavoro che occupa complessivamente più di quindici dipendenti, prima della adozione delle misure, informa con comunicazione scritta, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata, i soggetti sindacali di cui all'articolo 47, comma 1, della legge 29 dicembre 1990, n. 428. ... segue

LE PROCEDURE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

D.L. N. 118/2021 CONV. L. N. 147/2021

ART. 4, COMMA 8 – Requisiti di indipendenza e doveri dell'esperto e delle parti

<< ... Questi ultimi, entro tre giorni dalla ricezione dell'informativa, possono chiedere all'imprenditore un incontro. La conseguente consultazione deve avere inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza e, salvo diverso accordo tra i partecipanti, si intende esaurita decorsi dieci giorni dal suo inizio. La consultazione si svolge con la partecipazione dell'esperto e con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti nel legittimo interesse dell'impresa. In occasione della consultazione e' redatto, ai soli fini della determinazione del compenso di cui all'articolo 16, comma 4, un sintetico rapporto sottoscritto dall'imprenditore e dall'esperto >>

LE PROCEDURE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

D.L. N. 118/2021 CONV. L. N. 147/2021

ART. 4, COMMA 8 – Requisiti di indipendenza e doveri dell'esperto e delle parti

In base a tale norma, dunque:

- a) per l'imprenditore vi è un semplice obbligo di «informativa» (da preparare per iscritto e da comunicare anche via PEC) ai rappresentanti sindacali circa l'intenzione di assumere «rilevanti determinazioni che incidono sui rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori, anche solo quanto riguarda l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni »;
- b) tale obbligo non sussiste sempre, ma solo quando l'impresa occupi più di quindici lavoratori dipendenti;

... segue

LE PROCEDURE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

D.L. N. 118/2021 CONV. L. N. 147/2021

ART. 4, COMMA 8 – Requisiti di indipendenza e doveri dell'esperto e delle parti

- c) Spetta ai rappresentanti sindacali valutare se dare corso alla consultazione con l'imprenditore in merito a tali determinazioni e, ove ritengano di farlo, dovranno, entro tre giorni dalla ricezione della informativa, chiedere all'imprenditore un incontro;
 - d) la conseguente consultazione deve avere inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza; a tal fine, per implicito, deve ritenersi che tocchi all'imprenditore organizzare la riunione;
- ... segue

LE PROCEDURE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

D.L. N. 118/2021 CONV. L. N. 147/2021

ART. 4, COMMA 8 – Requisiti di indipendenza e doveri dell'esperto e delle parti

- e) la consultazione si svolge con la partecipazione dell'esperto e con il vincolo della riservatezza, e può avere una variabile durata secondo gli accordi che, a riguardo, possono concludere i partecipanti, ma, se essi non dispongono nulla, essa si intende esaurita decorsi dieci giorni dal suo inizio;
- f) nel corso della consultazione va redatto, ai soli fini della determinazione del compenso spettante all'esperto e da calcolare in ragione della durata della consultazione, un sintetico rapporto sottoscritto dall'imprenditore e dall'esperto.

RELAZIONI SINDACALI NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DELL'AZIENDA IN CRISI

1) INDIVIDUAZIONE DEGLI INTERLOCUTORI «SINDACALI»:

- SINDACATO «MAGGIORMENTE» ○ «COMPARATIVAMENTE»
RAPPRESENTATIVO
- RSA (ART. 19 L. n. 300/70) – RSU (TU rappresentanza sindacale)

2) INTERLOCUZIONE CON IL MINISTERO DEL LAVORO (uffici centrali e periferici)

IMPONIBILE CONTRIBUTIVO – C.D. RETRIBUZIONE PREVIDENZIALE

Interpretazione autentica

Ai sensi dell'**art. 2, comma 25, legge n. 549/1995** – norma di interpretazione autentica del citato art. 1, co. 1 D.L. n. 338/1989, conv. in L. n. 389/1989 (secondo cui "la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi, stipulate dalle **organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale**") – in caso di **pluralità di contratti collettivi** intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base di calcolo è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle **organizzazioni sindacali** dei lavoratori e dei datori di lavoro **comparativamente più rappresentative nella categoria (c.d. CCNL leader)**

LA SCELTA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DA APPLICARE: LA SELEZIONE DEGLI AGENTI CONTRATTUALI NELLA CONTRATTAZIONE IN DEROGA

1. **ART. 51 D.LGS. N. 81/2015**
2. **ART. 19 D.LGS. N. 81/2015**
3. **ART. 8 D.L. N. 138/2011, CONV. L. N. 148/2011**

SELEZIONE DEI CONTRAENTI

Art. 51 d.lgs. N. 81/2015

« Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali, o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul **piano nazionale** (*) e i contratti collettivi aziendali stipulate dalle loro rappresentanze aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria»

(*) dimensione geografica per apprezzamento rappresentatività

VALUTAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI DELL'AZIENDA IN CRISI

- **INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA CONFERMARE IN ORGANICO**
- **GESTIONE DEGLI EVENTUALI ESUBERI**
- ... **SEGUE**

VALUTAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI DELL'AZIENDA IN CRISI

ECCEDENZE TEMPORANEE



AMMORTIZZATORI SOCIALI

ECCEDENZE STRUTTURALI



LICENZIAMENTI COLLETTIVI



ACCORDI DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

2) ART. 8 L.N. 148/2011 (SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA')

«1. I CONTRATTI DI LAVORO SOTTOSCRITTI A LIVELLO AZIENDALE O TERRITORIALE DA ASSOCIAZIONI DEI LAVORATORI COMPARATIVAMENTE PIU' RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE O TERRITORIALE OVVERO DALLE LORO RAPPRESENTANZE SINDACALI OPERANTI IN AZIENDA AI SENSI DELLA NORMATIVA DI LEGGE E DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI VIGENTI, COMPRESO L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 28 GIUGNO 2011, POSSONO REALIZZARE SPECIFICHE INTESE CON EFFICACIA NEI CONFRONTI DI TUTTI I LAVORATORI INTERESSATI A CONDIZIONE DI ESSERE SOTTOSCRITTE SULLA BASE DI UN CRITERIO MAGGIORITARIO RELATIVO ALLE PREDETTE RAPPRESENTANZE SINDACALI, FINALIZZATE ALLA MAGGIORE OCCUPAZIONE, ALLA QUALITA' DEI CONTRATTI DI LAVORO, ALL'ADOZIONE DI FORME DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI, ALLA EMERSIONE DEL LAVORO IRREGOLARE, AGLI INCREMENTI DI COMPETITIVITA' E DI SALARIO, ALLA GESTIONE DELLE CRISI AZIENDALI E OCCUPAZIONNALI, AGLI INVESTIMENTI E ALL'AVVIO DI NUOVE ATTIVITA'.

... SEGUE

2) ART. 8 L.N. 148/2011 (SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA')

ART. 8 L.N. 148/2011(SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA')

«2. LE **SPECIFICHE INTESE** DI CUI AL COMMA 1 POSSONO RIGUARDARE LA REGOLAZIONE DELLE **MATERIE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE** CON RIFERIMENTO:

- A. AGLI IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALLA INTRODUZIONE DI NUOVE TECNOLOGIE;
- B. ALLE MANSIONI DEL LAVORATORE, ALLA CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE;
- C. AI CONTRATTI A TERMINE, AI CONTRATTI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE, AL REGIME DELLA SOLIDARIETA' NEGLI APPALTI E AI CASI DI RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO;
- D. ALLA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO;
- E. ALLE MODALITA' DI ASSUNZIONE E DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO, COMPRESSE LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO E LE PARTITE IVA, ALLA TRASFORMAZIONE E CONVERSIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO E ALLE CONSEGUENZE DEL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO, FATTA ECCEZIONE PER IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, IL LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE IN CONCOMITANZA DEL MATRIMONIO, IL LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE DALL'INIZIO DEL PERIODO DI GRAVIDANZA FINO AL TERMINE DEI PERIODI DI INTERDIZIONE AL LAVORO, NONCHE' FINO AD UN ANNO DI ETA' DAL BAMBINO, IL LICENZIAMENTO CAUSATO DALLA DOMANDA O DALLA FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE E PER LA MALATTIA DEL BAMBINO DA PARTE DELLA LAVORATRICE O DEL LAVORATORE ED IL LICENZIAMENTO IN CASO DI ADOZIONE O AFFIDAMENTO.

... SEGUE

2) ART. 8 L.N. 148/2011 (SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA')

ART. 8 L.N. 148/2011(SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA')

« 2 – BIS. FERMO RESTANDO IL RISPETTO DELLA COSTITUZIONE, NONCHE' I VINCOLI DERIVANTI DALLE NORMATIVE COMUNITARIE E DALLE CONVENZIONI INTERNAZIONALI SUL LAVORO, LE SPECIFICHE INTESE DI CUI AL COMMA 1 OPERANO ANCHE I DEROGA ALLE DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DISCIPLINANO LE MATERIE RICHIAMATE DAL COMMA 2 ED ALLE RELATIVE REGOLAMENTAZIONI CONTENUTE NEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO.

3. LE DISPOSIZIONI CONTENUTE IN CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI VIGENTI, APPROVATI E SOTTOSCRITTI PRIMA DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 28 GIUGNO 2011 TRA LE PARTI SOCIALI, SONO EFFICACI NEI CONFRONTI DI TUTTO IL PERSONALE DELLE UNITA' PRODUTTIVE CUI IL CONTRATTO STESSO SI RIFERISCE A CONDIZIONE CHE SIA STATO APPROVATO CON VOTAZIONE A MAGGIORANZA DEI LAVORATORI. ... OMISSIS ... »

STRUMENTI GESTIONALI DELL'AZIENDA IN CRISI

ESTERNALIZZAZIONI:

- APPALTO , DISTACCO
- TRASFERIMENTO D'AZIENDA O RAMO DI AZIENDA

ART. 47 - LEGGE N. 428/1990 – MODIFICHE DEL CDC

TESTO IN VIGORE

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati piu' di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unita' produttive interessate, nonche' ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente piu' rappresentativi e puo' essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione deve riguardare:

- a) la data o la data proposta del trasferimento;
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

TESTO IN VIGORE DAL 16/05/2022

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati piu' di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unita' produttive interessate, nonche' ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente piu' rappresentativi e puo' essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione deve riguardare:

- a) la data o la data proposta del trasferimento;
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

ART. 47 - LEGGE N. 428/1990 – MODIFICHE DEL CDC

TESTO IN VIGORE	TESTO IN VIGORE DAL 16/05/2022
<p>2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.</p>	<p>1-bis. Nei casi di trasferimenti di aziende nell'ambito di procedure di regolazione della crisi e dell'insolvenza di cui al presente codice, la comunicazione di cui al comma 1 puo' essere effettuata anche solo da chi intenda proporre offerta di acquisto dell'azienda o proposta di concordato preventivo concorrente con quella dell'imprenditore; in tale ipotesi l'efficacia degli accordi di cui ai commi 4-bis e 5 puo' essere subordinata alla successiva attribuzione dell'azienda ai terzi offerenti o proponenti.</p> <p>2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.</p>

ART. 47 - LEGGE N. 428/1990 – MODIFICHE DEL CDC

TESTO IN VIGORE

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi.

4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n.675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.

b-bis) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo;

b-ter) per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti.

TESTO IN VIGORE DAL 16/05/2022

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi.

4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, con finalità di salvaguardia dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile, fermo il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro, trova applicazione, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo, da concludersi anche attraverso i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta, ai sensi dell'articolo 84, comma 2, del codice della crisi e dell'insolvenza, con trasferimento di azienda successivo all'apertura del concordato stesso;

b) per le quali vi sia stata l'omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti, quando gli accordi non hanno carattere liquidatorio;

c) per le quali è stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.

ART. 47 - LEGGE N. 428/1990 – MODIFICHE DEL CDC

TESTO IN VIGORE	TESTO IN VIGORE DAL 16/05/2022
<p>5. Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.</p>	<p>5. Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata apertura della liquidazione giudiziale o di concordato preventivo liquidatorio, ovvero emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata, i rapporti di lavoro continuano con il cessionario. Tuttavia, in tali ipotesi, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, possono comunque stipularsi, con finalità di salvaguardia dell'occupazione, contratti collettivi ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in deroga all'articolo 2112, commi 1, 3 e 4, del codice civile; resta altresì salva la possibilità di accordi individuali, anche in caso di esodo incentivato dal rapporto di lavoro, da sottoscrivere nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma del codice civile.</p>

ART. 47 - LEGGE N. 428/1990 – MODIFICHE DEL CDC

TESTO IN VIGORE	TESTO IN VIGORE DAL 16/05/2022
	<p>5-bis. Nelle ipotesi previste dal comma 5, non si applica l'articolo 2112, comma 2, del codice civile e il trattamento di fine rapporto e' immediatamente esigibile nei confronti del cedente dell'azienda. Il Fondo di garanzia, in presenza delle condizioni previste dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, interviene anche a favore dei lavoratori che passano senza soluzione di continuita' alle dipendenze dell'acquirente; nei casi predetti, la data del trasferimento tiene luogo di quella della cessazione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'individuazione dei crediti di lavoro diversi dal trattamento di fine rapporto, da corrispondere ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80. I predetti crediti per trattamento di fine rapporto e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80 sono corrisposti dal Fondo di Garanzia nella loro integrale misura, quale che sia la percentuale di soddisfazione stabilita, nel rispetto dell'articolo 85, comma 7, del codice della crisi e dell'insolvenza, in sede di concordato preventivo.</p>

ART. 47 - LEGGE N. 428/1990 – MODIFICHE DEL CDC

TESTO IN VIGORE	TESTO IN VIGORE DAL 16/05/2022
<p>6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.</p>	<p>5-ter. Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.</p> <p>6. I lavoratori che ((comunque)) non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.</p>