

**CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO NELLE IPOTESI DI CUI AL
“CODICE DELLA CRISI DI IMPRESA E DELL’INSOLVENZA”
ISTRUZIONI INPS SUL VERSAMENTO DEL TICKET DI LICENZIAMENTO E SULLA COMPILAZIONE
DEL FLUSSO UNIEMENS**

Il 15 luglio 2022 è entrato integralmente in vigore il nuovo Codice della crisi di impresa e dell’insolvenza (di seguito CCII), di cui al d.lgs. 12/1/2019 n. 14 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022), da ultimo modificato con il d.lgs. 17/6/2022 n. 83, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1023 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 ^[1].

Il legislatore del CCII ha dedicato ai rapporti di lavoro specifiche e puntuali disposizioni.

In particolare, l’art. 376 del CCII ha sostituito il secondo comma dell’art. 2119 del codice civile, e disposto che: *“Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell’impresa. Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell’insolvenza”* ^[2].

Gli effetti della liquidazione giudiziale ^[3] sui rapporti di lavoro sono disciplinati dall’art. 189 ^[4] del CCII, rubricato *“Rapporti di lavoro subordinato”*; sulle ipotesi di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle fattispecie disciplinate dal suddetto art. 189 l’INPS, con la circolare 17/5/2023 n. 46, ha fornito i chiarimenti sugli obblighi informativi e contributivi cui è tenuto il curatore e le corrispondenti istruzioni operative per la compilazione dei flussi Uniemens, sotto riportati.

1. RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO. DISCIPLINA DELL’ART. 189 DEL CCII

Il primo periodo del comma 1 dell’art. 189 del CCII stabilisce che l’apertura della liquidazione giudiziale non integra un motivo di licenziamento.

Tuttavia, il curatore deve procedere “senza indugio” a intimare il licenziamento al ricorrere dei presupposti e per le ragioni indicate al comma 3 dell’art. 189, ossia “qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell’azienda o di un suo ramo o comunque sussistano manifeste ragioni economiche inerenti l’assetto dell’organizzazione del lavoro”.

Il secondo periodo del comma 1 dell’art. 189 dispone, inoltre, che i rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero, il recesso.

Pertanto, la sospensione di cui all’art. 189, c. 1, del CCII, è finalizzata a consentire al curatore di valutare la possibilità di continuazione dell’attività aziendale (in via diretta o indiretta) e sussiste sino a quando il curatore non subentri nel rapporto di lavoro ^[5] oppure non intimi al lavoratore il licenziamento o quest’ultimo non rassegni le dimissioni.

In ogni caso, decorso il termine di quattro mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale (cfr. l'art. 189, c. 3, del CCII).

La sospensione può essere prorogata per un massimo di otto mesi - qualora ricorrano i presupposti di cui all'art. 189, c. 4, del CCII - su disposizione del Giudice delegato e a seguito di istanza che può essere inoltrata dal curatore, dal direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro del luogo dove è stata aperta la liquidazione giudiziale o, infine, a seguito di istanza presentata dai singoli lavoratori ^[6]. In tale ultimo caso, la proroga ha effetto solo nei confronti dei lavoratori istanti.

Infine, ai sensi dell'art. 189, c. 5, del CCII, è riconosciuta al lavoratore, durante il periodo di sospensione (ossia dalla data della sentenza dichiarativa sino a quella della comunicazione del curatore di recesso o di subentro nel rapporto di lavoro), la facoltà di rassegnare le dimissioni, che sono qualificate per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile e che, come per le altre ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro sopra succintamente riportate, hanno effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale ^[7].

Tuttavia, ai sensi dell'art. 189, c. 5, del CCII, le dimissioni del lavoratore rassegnate durante il periodo di sospensione non sono qualificate *ex lege* per giusta causa e non producono effetti retroattivi nei casi in cui il lavoratore sia beneficiario dei *“trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito”* ^[8].

Al ricorrere di tali ipotesi, le dimissioni del lavoratore sono disciplinate dalle disposizioni recate dagli articoli 2118 e 2119 del codice civile.

Per le istruzioni relative all'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni per giusta causa, recesso del curatore o risoluzione di diritto, durante la procedura di liquidazione giudiziale in esame, si rinvia alla circolare n. 21 del 10 febbraio 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2023, N.d.R.).

1.1 I licenziamenti collettivi

L'art. 189, c. 6, del CCII, disciplina i licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, nell'ipotesi di datore di lavoro sottoposto a procedura di liquidazione giudiziale, introducendo una procedura più snella ^[9] e definendo il relativo procedimento in deroga ^[10] a quanto stabilito dalla normativa vigente di cui all'art. 4, commi da 2 a 8, della medesima legge.

Raggiunto l'accordo sindacale, o comunque esaurita la procedura, il curatore provvede a ogni atto conseguente ai sensi dell'art. 4, c. 9, della legge n. 223/1991.

I commi 3 e 4 dell'art. 189 del CCII precisano che la risoluzione di diritto (con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale), che interviene al termine del periodo di sospensione del rapporto di lavoro, non si applica quando il curatore abbia avviato la procedura di licenziamento collettivo.

Da ultimo, l'art. 368, commi 1, 2 e 3, del CCII, introduce il richiamo alla procedura semplificata di licenziamento collettivo di cui al comma 6 dell'art. 189 del CCII nelle disposizioni della legge n. 223/1991 e del d.lgs. n. 23/2015, che disciplinano le sanzioni per licenziamenti collettivi illegittimi a causa di vizi procedurali.

In particolare, il comma 3, lett. b), dell'art. 368 del CCII, integrando il comma 1-bis dell'art. 24 della legge n. 223/1991, precisa che: *“Ai datori di lavoro non imprenditori in stato di liquidazione giudiziale si applicano le disposizioni di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza”* ^[11].

1.2 Esercizio dell'impresa del debitore

Ai sensi dell'art. 211 del CCII, *“l'apertura della liquidazione giudiziale non determina la cessazione dell'attività d'impresa”*. Il tribunale, infatti, con la sentenza che dichiara aperta la liquidazione giudiziale, può autorizzare il curatore a proseguire l'esercizio di impresa, anche limitatamente a specifici rami d'azienda, subordinatamente alla valutazione di assenza di pregiudizio per i creditori e, successivamente, il curatore può essere autorizzato a proseguire nell'esercizio dal giudice delegato, con decreto che ne fissa la durata ^[12].

Con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, l'art. 189, c. 9, del CCII, stabilisce che durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale da parte del curatore, i rapporti di lavoro subordinato in essere proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderli o procedere al licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica ordinaria vigente.

In caso di sospensione si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui ai commi da 2 a 6 e 8 del medesimo art. 189, in tema di recesso del curatore, di risoluzione di diritto del rapporto di lavoro e di dimissioni del lavoratore per giusta causa (cfr. l'art. 189, c. 9, del CCII).

2. FATTISPECIE NELLE QUALI SUSSISTE L'OBBLIGO CONTRIBUTIVO DEL C.D. TICKET DI LICENZIAMENTO

L'obbligo contributivo del c.d. ticket di licenziamento è stato introdotto dalle disposizioni recate dall'art. 2, commi da 31 a 35, della legge n. 92/2012, e successive modificazioni.

Il comma 31 del citato art. 2 dispone che: *“Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl [oggi NASpl], intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpl [oggi NASpl] per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30”*.

In ordine ai presupposti che determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo in argomento nelle ipotesi in cui sia stata aperta la procedura di liquidazione giudiziale nei confronti del datore

di lavoro, è necessario considerare che l'art. 190 del CCII, dispone che: *“La cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189 costituisce perdita involontaria dell'occupazione ai fini di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e al lavoratore è riconosciuto il trattamento NASpl a condizione che ricorrano i requisiti di cui al predetto articolo, nel rispetto delle altre disposizioni di cui al decreto legislativo n. 22 del 2015”*.

Pertanto, come illustrato nella citata circolare n. 21/2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2023, N.d.R.), le fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previste dall'art. 189 del CCII configurano *“casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl [oggi NASpl]”*.

Ne consegue che **l'obbligo contributivo del c.d. ticket di licenziamento sussiste in tutte le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previste dall'art. 189 del CCII, ossia nelle ipotesi di licenziamento, dimissioni per giusta causa del lavoratore^[13] e risoluzione di diritto allo spirare del periodo di sospensione del rapporto di lavoro.**

Coerentemente, l'ultimo periodo del comma 8 dell'art. 189 del CCII prevede che *“nei casi di cessazione dei rapporti secondo le previsioni del presente articolo, il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che è dovuto anche in caso di risoluzione di diritto, è ammesso al passivo come credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale”*.

Tenuto conto che il curatore, nel rispetto della *par condicio creditorum*, non può procedere al pagamento del predetto contributo, lo stesso dovrà provvedere all'invio dei flussi Uniemens secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 4 della presente circolare. Il relativo importo dovrà essere inserito nella procedura a cura della Struttura territoriale INPS competente alla gestione del credito.

Per quanto attiene, invece, alle interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che avvengano durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale, l'obbligo contributivo in argomento sussiste qualora l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga ai sensi del richiamato art. 189 del CCII oppure per licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica vigente (cfr. l'art. 189, c. 9, del CCII).

Ai fini della corretta gestione dei crediti, si evidenzia che quelli sorti nel corso dell'esercizio sono soddisfatti in prededuzione ai sensi dell'art. 221, c. 1, lett. a), del CCII.

Infatti, ai sensi dell'art. 6, lett. d), del CCII, tra gli altri, sono prededucibili *“i crediti legalmente sorti durante le procedure concorsuali per la gestione del patrimonio del debitore e la continuazione dell'esercizio dell'impresa”*.

Con la circolare n. 40 del 19 marzo 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020, N.d.R.), l'INPS ha fornito un quadro riepilogativo delle tipologie di cessazione del rapporto di lavoro che determinano la sussistenza dell'obbligazione contributiva in esame. A integrazione di quanto esposto al paragrafo 4 della richiamata circolare, si ricorda che le disposizioni di cui all'art. 2, commi da 31 a 35, della n. 92/2012, non si applicano - sino al 31 dicembre 2023 - nelle ipotesi di

interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratore assunto con la qualifica di giornalista ^[14].

Si ricorda, inoltre, che l'obbligo contributivo in argomento sussiste anche nelle ipotesi di interruzioni di rapporto di lavoro di operaio agricolo a tempo indeterminato o di lavoratore a tempo indeterminato apprendista alle dipendenze di imprese cooperative e dei loro consorzi - inquadrati nel settore agricoltura - in quanto anche detti datori di lavoro sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento NASpI, in forza di quanto disposto dal comma 222 dell'art. 1 della legge n. 234/2021 ^[15].

2.1 Momento impositivo

Con la richiamata circolare n. 40/2020, l'INPS ha ribadito che il contributo del c.d. *ticket* di licenziamento è interamente a carico del datore di lavoro e deve essere sempre versato in unica soluzione entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

In tutte le ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 189 del CCII, l'interruzione del rapporto di lavoro ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale ^[16].

Tuttavia, considerato che il lavoratore può esercitare il teorico diritto alla NASpI dalla data in cui rassegna le dimissioni o il curatore abbia comminato il licenziamento e, nell'ipotesi di risoluzione di diritto, decorso il termine di quattro mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro ^[17], "il curatore è tenuto all'adempimento di denuncia entro e non oltre il termine di adempimento della denuncia successiva a quella del mese in cui il lavoratore ha rassegnato le dimissioni o è intervenuta l'interruzione del rapporto di lavoro per licenziamento o per risoluzione di diritto".

Resta fermo che l'obbligo contributivo sussiste indipendentemente dalla circostanza che il lavoratore abbia o meno accesso alla prestazione NASpI.

2.2 Misura del contributo

Per quanto attiene alla misura del contributo a titolo di c.d. *ticket* di licenziamento, i criteri di calcolo sono definiti dall'art. 2, c. 31, della legge n. 92/2012, il quale stabilisce, come riportato al precedente paragrafo 2, che il contributo è pari al "41 per cento del massimale mensile di ASpI [oggi NASpI] per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni".

Sul punto, si rinvia ai chiarimenti forniti con le circolari n. 40/2020 (più volte citata) e n. 137 del 17 settembre 2021 (si vedano, rispettivamente, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020 e n. 35/2021, N.d.R.).

Tuttavia, in relazione alle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro intervenute durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro, si precisa che i mesi che intercorrono dalla data di apertura della liquidazione giudiziale alla data di cessazione del rapporto di lavoro - nei casi in cui il lavoratore rassegni le dimissioni per giusta causa o il curatore intimi il licenziamento o vi sia la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro decorso il termine di durata della sospensione ai

sensi dell'art. 189 del CCII - non devono essere conteggiati ai fini dell'anzianità aziendale per la determinazione della misura del contributo.

3. OBBLIGO DEL C.D. TICKET DI LICENZIAMENTO NELLE IPOTESI DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Come sopra illustrato, l'art. 189, c. 6, del CCII, disciplina i licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 nell'ipotesi di datore di lavoro sopposto a procedura di liquidazione giudiziale, introducendo una disciplina specifica, derogatoria di quella generale.

3.1 Momento impositivo

I commi 3 e 4 dell'art. 189 del CCII precisano che, quando sia avviata la procedura di licenziamento collettivo, i rapporti di lavoro si interrompono dalla data in cui il curatore comunica la risoluzione. Per tale fattispecie, quindi, non trova applicazione la disposizione che stabilisce che la cessazione decorre dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Tenuto conto che il curatore, nel rispetto della *par condicio creditorum*, non può procedere al pagamento del c.d. ticket di licenziamento, lo stesso è tenuto all'adempimento di denuncia entro la fine del mese successivo a quello in cui comunica la risoluzione del rapporto di lavoro, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 4.

Il contributo previsto dall'art. 2, c. 31, della legge n. 92/2012, costituisce credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale ai sensi del richiamato art. 189, c. 8, del CCII.

Il relativo importo dovrà essere inserito nella procedura a cura della Struttura territoriale INPS competente alla gestione del credito.

3.2 Misura del contributo

Come già evidenziato, in materia di licenziamento collettivo l'art. 189 del CCII richiama gli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991. Pertanto, i presupposti che determinano l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamento collettivo rimangono gli stessi previsti dalla citata normativa.

Al riguardo, si rammenta che l'art. 4, c. 1, della legge n. 223/1991, prescinde dal numero di lavoratori licenziati e trova applicazione nelle ipotesi di licenziamento di lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) qualora ritengano di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, mentre l'art. 24, c. 1, della medesima legge, invece, riguarda i datori di lavoro che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e la disciplina relativa ai licenziamenti collettivi si applica qualora l'interruzione del rapporto di lavoro riguardi almeno cinque dipendenti nell'arco di centoventi giorni.

In proposito, occorre considerare le modifiche relative alla disciplina delle integrazioni salariali straordinarie operate dalla legge n. 234/2021, che, introducendo il comma 3-bis all'art. 20 del d.lgs. n. 148/2015, ha esteso il campo di applicazione della disciplina in materia di intervento

straordinario di integrazione salariale. A decorrere dall'1 gennaio 2022, infatti, oltre ai datori di lavoro del settore industriale che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie anche i datori di lavoro che abbiano il suddetto requisito dimensionale e che - non aderendo ai Fondi di solidarietà bilaterali costituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40 del decreto legislativo n. 148/2015 - siano destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS) ai sensi dell'art. 29 del medesimo decreto legislativo ^[18].

Ai fini della determinazione della misura del contributo c.d. *ticket* di licenziamento nelle ipotesi di licenziamento collettivo, anche in relazione al disposto dell'art. 2, c. 35, della legge n. 92/2012, si rinvia alle precisazioni fornite con le citate circolari nn. 40/2020 e 137/2021.

4. ISTRUZIONI OPERATIVE

Le Strutture territoriali INPS dovranno creare una nuova matricola ove sia stato autorizzato l'esercizio provvisorio e annullare, con apposito flusso di variazione, le eventuali denunce Uniemens che siano state trasmesse successivamente all'inizio della procedura concorsuale.

Al fine di garantire la corretta implementazione dei conti individuali dei lavoratori interessati, il curatore deve indicare con il codice Tipo Cessazione "2T" la cessazione del rapporto di lavoro sulla matricola del datore di lavoro in liquidazione giudiziale e a indicare con il codice Tipo Assunzione "2T", l'eventuale assunzione del lavoratore sulla matricola della procedura di liquidazione giudiziale.

Nel caso in cui la procedura di liquidazione giudiziale sia stata autorizzata all'esercizio provvisorio sulla matricola già in essere in capo al datore di lavoro (in liquidazione giudiziale), e comunque in tutte le ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro, il curatore deve attenersi a quanto di seguito esposto.

Nel periodo di sospensione del rapporto di lavoro al ricorrere dei presupposti sopra evidenziati, il curatore deve procedere all'esposizione dei lavoratori sospesi sul flusso Uniemens con il codice <TipoLavStat> "NFOR".

La cessazione del rapporto di lavoro con causale "risoluzione di diritto" deve essere esposta nel flusso Uniemens afferente alla matricola interessata, con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione "5A", avente il significato di "Risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 189 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza".

La cessazione del rapporto di lavoro con causale "dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 189 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza", deve essere esposta nel flusso Uniemens afferente alla matricola interessata, con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione "5B", avente il significato di "Dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art.189 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza".

La cessazione del rapporto di lavoro con causale “licenziamento individuale ai sensi dell’art. 189 del Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza”, deve essere esposta nel flusso Uniemens afferente alla matricola interessata, con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione “5C”, avente il significato di “Licenziamento individuale ai sensi dell’art.189 del Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza”.

L’esposizione dei codici tipo cessazione sopra indicati, deve essere valorizzata nel mese di apertura della procedura di liquidazione giudiziale.

A tale fine, il curatore deve valorizzare i suddetti codici utilizzando l’elemento <Cessazione> presente all’interno dell’elemento <MesePrecedente>.

Per il versamento del c.d. ticket di licenziamento (M400) si rinvia alle modalità operative in uso (cfr. la circolare n. 44 del 22 marzo 2013 e il messaggio n. 594 dell’8 febbraio 2018).

Si precisa che le richiamate modalità operative trovano applicazione anche nelle ipotesi di lavoratore dipendente da datore di lavoro privato tenuto al versamento della contribuzione IVS alle Casse della Gestione pubblica.

[¹] Cfr. l’art. 389 del CCII.

Il Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza è stato emanato con il decreto legislativo n. 14/2019 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 38 del 14 febbraio 2019) in attuazione dei principi direttivi contenuti nella legge 19 ottobre 2017, n. 155. L’articolato è stato profondamente modificato, prima della sua entrata in vigore, con il c.d. correttivo di cui al decreto legislativo 26 ottobre 2020, n. 147 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 276 del 5 novembre 2020). L’art. 5, c. 1, del D.L. 8 aprile 2020, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 giugno 2020, n. 40 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 143 del 6 giugno 2020), ha poi rinviato l’entrata in vigore del CCII al 1° settembre 2021, salvo quanto previsto al comma 2 dell’art. 389 del CCII. Successivamente, l’art. 1 del D.L. 24 agosto 2021, n. 118 (in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 202 del 24 agosto 2021), convertito, con modificazioni, dalla legge 21 ottobre 2021, n. 147, ha posticipato l’entrata in vigore del CCII al 16 maggio 2022, salvo quanto previsto ai commi 1-bis e 2 del citato art. 389. L’art. 6 del decreto legislativo 17 giugno 2022, n. 83, nel modificare la Parte I del CCII, ha interamente sostituito il Titolo II, abrogando le disposizioni già contenute nel decreto-legge n. 118/2021. Inoltre, l’art. 42 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, ha rinviato di circa due mesi (dal 16 maggio 2022 al 15 luglio 2022) l’entrata in vigore del CCII.

[²] Il secondo comma dell’art. 2119 del codice civile, prima della novella in esame, disponeva: “Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell’imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell’azienda”.

[³] Per la definizione di crisi e di insolvenza, cfr. l’art. 2, c. 1, lettere a) e b), del CCII. L’art. 121 del CCII, rubricato “Presupposti della liquidazione giudiziale”, prevede che: “Le disposizioni sulla liquidazione giudiziale si applicano agli imprenditori commerciali che non dimostrino il possesso congiunto dei requisiti di cui all’art. 2, comma 1, lettera d), e che siano in stato di insolvenza”.

[⁴] **Art. 189 del CCII**

Rapporti di lavoro subordinato

1. L’apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento. I rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore, con l’autorizzazione del giudice delegato, sentito il comitato dei creditori, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero il recesso.

2. Il recesso del curatore dai rapporti di lavoro subordinato sospesi ai sensi del comma 1 ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale. Il subentro del curatore nei rapporti di lavoro subordinato sospesi decorre

dalla comunicazione dal medesimo effettuata ai lavoratori. Il curatore trasmette all'Ispektorato territoriale del lavoro del luogo ove è stata aperta la liquidazione giudiziale, entro trenta giorni dalla nomina, l'elenco dei dipendenti dell'impresa in forza al momento dell'apertura della liquidazione giudiziale stessa. Su istanza del curatore il termine può essere prorogato dal giudice delegato di ulteriori trenta giorni, quando l'impresa occupa più di cinquanta dipendenti.

3. Qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo o comunque sussistano manifeste ragioni economiche inerenti l'assetto dell'organizzazione del lavoro, il curatore procede senza indugio al recesso dai relativi rapporti di lavoro subordinato. Il curatore comunica la risoluzione per iscritto. In ogni caso, salvo quanto disposto dal comma 4, decorso il termine di quattro mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, salvo quanto previsto dai commi 4 e 6.

4. Il curatore o il direttore dell'Ispektorato territoriale del lavoro del luogo ove è stata aperta la liquidazione giudiziale, qualora ritengano sussistenti possibilità di ripresa o trasferimento a terzi dell'azienda o di un suo ramo, possono chiedere al giudice delegato, con istanza da depositarsi presso la cancelleria del tribunale, a pena di inammissibilità, almeno quindici giorni prima della scadenza del termine di cui al comma 3, una proroga del medesimo termine. Analoga istanza può in ogni caso essere presentata, personalmente o a mezzo di difensore munito di procura dallo stesso autenticata, anche dai singoli lavoratori, ma in tal caso la proroga ha effetto solo nei confronti dei lavoratori istanti; l'istanza del lavoratore deve contenere, sempre a pena di inammissibilità, elezione di domicilio o indicazione di indirizzo PEC ove ricevere le comunicazioni. Il giudice delegato, qualora il curatore entro il termine di cui al comma 3 non abbia proceduto al subentro o al recesso, entro trenta giorni dal deposito dell'istanza ovvero, in caso di più istanze, dal deposito dell'ultima di queste, può assegnare al curatore un termine non superiore a otto mesi per assumere le determinazioni di cui al comma 1. Il giudice delegato tiene conto, nello stabilire la misura del termine, delle prospettive di ripresa delle attività o di trasferimento dell'azienda. Il termine così concesso decorre dalla data di deposito in cancelleria del provvedimento del giudice delegato, che è immediatamente comunicato al curatore e agli eventuali altri istanti. Qualora nel termine così prorogato il curatore non proceda al subentro o al recesso, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati, si intendono risolti di diritto, salvo quanto previsto al comma 6, con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale. In tale ipotesi, a favore di ciascun lavoratore nei cui confronti è stata disposta la proroga, è riconosciuta un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a otto mensilità, che è ammessa al passivo come credito successivo all'apertura della liquidazione giudiziale.

5. Salvi i casi di ammissione ai trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito, le eventuali dimissioni del lavoratore nel periodo di sospensione tra la data della sentenza dichiarativa fino alla data della comunicazione di cui al comma 1, si intendono rassegnate per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

6. Nel caso in cui il curatore intenda procedere a licenziamento collettivo secondo le previsioni di cui agli articoli 4, comma 1 e 24, comma 1, della legge 23 luglio 1991 n. 223, trovano applicazione, in deroga a quanto previsto dall'articolo 4, commi da 2 a 8, della stessa legge, le seguenti disposizioni:

a) il curatore che intende avviare la procedura di licenziamento collettivo è tenuto a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ovvero alle rappresentanze sindacali unitarie nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; la comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato. La comunicazione è trasmessa altresì all'Ispektorato territoriale del lavoro del luogo ove i lavoratori interessati prestano in prevalenza la propria attività e, comunque, all'Ispektorato territoriale del lavoro del luogo ove è stata aperta la liquidazione giudiziale;

b) la comunicazione di cui alla lettera a) deve contenere sintetica indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo e del

metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva;

c) entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui alla lettera a), le rappresentanze sindacali aziendali ovvero le rappresentanze sindacali unitarie e le rispettive associazioni formulano per iscritto al curatore istanza per esame congiunto; l'esame congiunto può essere convocato anche dall'Ispettorato territoriale del lavoro, nel solo caso in cui l'avvio della procedura di licenziamento collettivo non sia stato determinato dalla cessazione dell'attività dell'azienda o di un suo ramo. Qualora nel predetto termine di sette giorni non sia pervenuta alcuna istanza di esame congiunto o lo stesso, nei casi in cui è previsto, non sia stato fissato dall'Ispettorato territoriale del lavoro in data compresa entro i quaranta giorni dal ricevimento della comunicazione di cui alla lettera a), la procedura si intende esaurita.

d) l'esame congiunto, cui può partecipare il direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro o funzionario da questi delegato, ha lo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti;

e) la procedura disciplinata dal presente comma si applica, ricorrendo le condizioni di cui all'articolo 24, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, anche quando si intenda procedere al licenziamento di uno o più dirigenti, in tal caso svolgendosi l'esame congiunto in apposito incontro;

f) la consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo sindacale, salvo che il giudice delegato, per giusti motivi ne autorizzi la proroga, prima della sua scadenza, per un termine non superiore a dieci giorni;

g) raggiunto l'accordo sindacale o comunque esaurita la procedura di cui alle lettere precedenti, il curatore provvede ad ogni atto conseguente ai sensi dell'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

7. In ogni caso, le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano nelle procedure di amministrazione straordinaria delle grandi imprese.

8. In caso di recesso del curatore, di licenziamento, dimissioni o risoluzione di diritto secondo le previsioni del presente articolo, spetta al lavoratore con rapporto a tempo indeterminato l'indennità di mancato preavviso che, ai fini dell'ammissione al passivo, è considerata, unitamente al trattamento di fine rapporto, come credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale. Parimenti, nei casi di cessazione dei rapporti secondo le previsioni del presente articolo, il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che è dovuto anche in caso di risoluzione di diritto, è ammesso al passivo come credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale.

9. Durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale da parte del curatore i rapporti di lavoro subordinato in essere proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderli o procedere al licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica vigente. In caso di sospensione si applicano i commi da 2 a 6 e 8 in quanto compatibili.

^[5] Ai sensi dell'art. 189, c. 2, secondo periodo, del CCII: *“Il subentro del curatore nei rapporti di lavoro subordinato sospesi decorre dalla comunicazione dal medesimo effettuata ai lavoratori”*.

^[6] Ai sensi dell'art. 189, c. 4, ultimo periodo del CCII: *“Qualora nel termine così prorogato il curatore non procede al subentro o al recesso, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati, si intendono risolti di diritto, salvo quanto previsto al comma 6, con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale. In tale ipotesi, a favore di ciascun lavoratore nei cui confronti è stata disposta la proroga, è riconosciuta un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a otto mensilità, che è ammessa al passivo come credito successivo all'apertura della liquidazione giudiziale”*.

^[7] Inoltre, ai sensi dell'art. 189, c. 8, del CCII: *“In caso di recesso del curatore, di licenziamento, dimissioni o risoluzione di diritto secondo le previsioni del presente articolo, spetta al lavoratore con rapporto a tempo indeterminato l'indennità di mancato preavviso che, ai fini dell'ammissione al passivo, è considerata, unitamente al trattamento di fine rapporto, come credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale”*. Pertanto, detto credito, per effetto dell'insinuazione da parte del lavoratore, concorrerà alla formazione della massa passiva della procedura.

^[8] Per le ipotesi di licenziamento collettivo, cfr. il paragrafo 1.1 e 3 della circolare n. 46/2023.

[9] Tale procedura “si applica, ricorrendo le condizioni di cui all’articolo 24, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, anche quando si intenda procedere al licenziamento di uno o più dirigenti”. In tale caso, l’esame congiunto di cui alla lett. c) del c. 6 dell’art. 189 si svolgerà in apposito incontro (art. 189, c. 6, lett. e), del CCII).

[10] L’intento di semplificazione ha interessato gli adempimenti posti a carico del curatore, unificando le due fasi – c.d. “sindacale” e “amministrativa” - previste dalla disciplina generale e riducendo i tempi di svolgimento della procedura, che vengono fissati nel limite massimo di 10 giorni di cui il giudice delegato, per giusti motivi, può autorizzare la proroga per un termine non superiore a ulteriori 10 giorni. Il curatore che intenda procedere a licenziamento collettivo di cui agli articoli 4, c. 1, e 24, c. 1, della legge n. 223/1991, dovrà operare secondo il procedimento delineato alle lettere da a) a g) del c. 6 dell’art. 189 del CCII. Le disposizioni in materia di licenziamento collettivo di cui al citato comma 6 non si applicano nelle procedure di amministrazione straordinaria delle grandi imprese (cfr. l’art. 189, c. 7, del CCII).

[11] Ai sensi dell’art. 1, c. 1, del decreto legislativo n. 14/2019, il CCII “disciplina le situazioni di crisi o insolvenza del debitore, sia esso consumatore o professionista, ovvero imprenditore che eserciti, anche non a fini di lucro, un’attività commerciale, artigiana o agricola, operando quale persona fisica, persona giuridica o altro ente collettivo, gruppo di imprese o società pubblica, con esclusione dello Stato e degli enti pubblici”.

[12] Se il comitato dei creditori non ravvisa l’opportunità di continuare l’esercizio, il giudice delegato ne ordina la cessazione (art. 211, c. 5, del CCII). Il successivo comma 7 dell’art. 211 dispone altresì che il tribunale, sentiti il curatore e il comitato dei creditori, può ordinare la cessazione dell’esercizio in qualsiasi momento laddove ne ravvisi l’opportunità, con decreto in camera di consiglio non soggetto a reclamo.

[13] Nel caso di dimissioni per giusta causa, l’obbligo contributivo sussiste anche nelle ipotesi in cui il lavoratore dimissionario sia beneficiario di “trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito”. Infatti, l’eccezione prevista al comma 5 dell’art. 189 del CCII attiene alla qualificazione ex lege delle dimissioni rassegnate durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro. Pertanto, le dimissioni per giusta causa, rassegnate ai sensi dell’art. 2119 del codice civile dal lavoratore che benefici di integrazioni salariali, configurandosi come un caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che darebbe diritto all’indennità NASpl, comportano l’obbligo contributivo del c.d. ticket di licenziamento, con conseguente ammissione del medesimo contributo al passivo come credito anteriore all’apertura della liquidazione giudiziale.

[14] Con la circolare n. 82/2022, l’Istituto ha precisato che: “per i soli periodi contemplati dal comma 108 dell’articolo 1 della legge n. 234/2021 (dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023), nei confronti di titolari di rapporto di lavoro dipendente di tipo giornalistico continua a trovare applicazione la disciplina statutaria e regolamentare vigente presso l’INPGI alla data del 30 giugno 2022 con esclusivo riferimento ai trattamenti di disoccupazione e cassa integrazione guadagni e, conseguentemente, i datori di lavoro sono tenuti all’assolvimento dei relativi obblighi contributivi secondo la medesima disciplina. Si precisa che la disposizione si applica anche in relazione ai rapporti di lavoro di tipo giornalistico, instaurati per la prima volta dopo il 30 giugno 2022 e fino al 31 dicembre 2023. Ciò comporta che i datori di lavoro interessati sono tenuti al versamento della relativa contribuzione per i periodi a decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023 nella misura determinata con le regole già vigenti presso l’INPGI alla data del 30 giugno 2022”.

[15] Cfr. la circolare n. 2/2022.

[16] Per le ipotesi di licenziamento collettivo, cfr. il paragrafo 1.1 e 3 della circolare n. 46/2023.

[17] Fatta salva l’eventuale proroga del termine ai sensi dell’art. 189, c. 4, del CCII. Sul punto si rinvia alle precisazioni fornite dall’Istituto con la circolare n. 21/2023.

[18] Sul punto si rinvia alla circolare n. 76/2022, anche ai fini della differente disciplina che si applica alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché alle imprese del sistema aeroportuale, e ai partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nonché per l’individuazione dei datori di lavoro esclusi dall’ambito di applicazione della CIGS ai sensi dell’art. 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869. Si ricorda, infine, che rientrano nell’ambito di

applicazione della CIGS anche le aziende che raggiungono il requisito dimensionale previsto dalla legge computando i lavoratori in forza esposti su più posizioni contributive. Queste matricole sono contraddistinte dal codice di autorizzazione “3Y”. Per ulteriori precisazioni, si rinvia alla circolare n. 82/2022.